

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Апраксинская средняя  
общеобразовательная школа»

на 2021 – 2023 г.г.

Принят на общем собрании трудового коллектива: МБОУ «Апраксинская СОШ» « 12 » января 2021 г. (протокол № 7)

От работодателя:


Директор  
МБОУ «Апраксинская СОШ»

  
«\_\_» \_\_\_\_ 2021 г.  
М.П.



От работников:

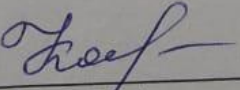
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Апраксинская СОШ»

  
«\_\_» \_\_\_\_ 2021 г. /Пустышкина Т.В./

Коллективный договор прошел регистрацию в органе по охране труда  
Регистрационный № \_\_\_\_ от «\_\_» \_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель территориальной  
профсоюзной организации



  
(Ф.И.О.)

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Апраксинская средняя общеобразовательная школа» на 2021 - 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива: МБОУ «Апраксинская СОШ» «12» января 2021г. (протокол №7)

### От работодателя:

Директор МБОУ  
«Апраксинская СОШ»

\_\_\_\_\_/Трошина Е.В/  
(подпись, Ф.И.О.)  
«  » \_\_\_\_\_ 2021г.  
М.П.

### От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Апраксинская СОШ»

\_\_\_\_\_/Пустышкина Т.В./  
(подпись, Ф.И.О.)  
«  » \_\_\_\_\_ 2021 г.

Коллективный договор прошел регистрацию в органе по охране труда  
Регистрационный № \_\_\_\_ от «  » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель территориальной  
профсоюзной организации \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)

М.П.

<b>СОДЕРЖАНИЕ</b>	<b>стр.</b>
Раздел 1. Общие положения	2
Раздел 2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	3
Раздел 3. Трудовые отношения	9
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха.	15
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	23
Раздел 6. Социальные гарантии и льготы	25
Раздел 7. Охрана труда и здоровья	26
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности	28
Раздел 9. Дополнительные гарантии молодежи и педагогических Работников	32
Раздел 10. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	33
Раздел 11. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон коллективного договора	34
Приложения:	
1. «Правила внутреннего трудового распорядка работников»	36
2. Положение об оплате труда работников образования в МБОУ «Апраксинская СОШ»	56
3. Положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Апраксинская СОШ»	72
4. Соглашение по охране труда.	95

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в

Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Апраксинская средняя общеобразовательная школа»

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Республики Мордовия от 04.11.1997 года № 43-З «О социальном партнерстве» с изменениями на 28.12.2016г № 109 - З

**1.3.** Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Трошиной Еленой Викторовной (далее – работодатель);  
(Ф.И.О.)

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Пустышкиной Татьяной Владимировной.  
(Ф.И.О.)

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**1.5.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 3 дней после его подписания.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

**1.7.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.8.** При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

**1.9.** При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.10.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

**1.11.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

**1.12.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

**1.13.** Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**1.14.** Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

**1.16.** Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон) и действует по 12.01.2023 года включительно.

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:**

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-

трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

## **2.2. Работодатель обязуется:**

1. Предоставлять профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней) и другую информацию.

2. Привлекать членов профкома для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивать:

- участие профкома в работе органов управления ОО (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности Организации в целом;

- осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Организации в связи с изменением типа Организации с обязательным участием работников.

4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. При рассмотрении вопросов, касающихся трудовых, социально-экономических прав и интересов работников Организации, включать в состав рабочих групп представителей первичной организации профсоюза.

6. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

## **2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:**

- учета мотивированного мнения профкома в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

– согласования (письменного) при принятии решений руководителем с профкомом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

**2.4. Работодатель с учетом мнения профкома осуществляет (принимает):**

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ);
- введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);
- решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;
- привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- определение формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечня необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ст.196 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;
- *(в ходе ведения коллективных переговоров по заключению (изменению) коллективного договора перечень может быть расширен).*

**2.5. Работодатель по согласованию с профкомом принимает (утверждает) следующие локальные нормативные акты ОО устанавливающие (определяющие):**

- порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (ст.81 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим (ст.101 ТК РФ);
- график сменности (ст.103 ТК РФ);
- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в т.ч. распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- форму расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст.153 ТК РФ), размеры повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

- (ст.147 ТК РФ), конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
  - правила внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ, п.1.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - объем педагогической нагрузки, тарификацию (п.1.9 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601);
  - объем педагогической нагрузки работодателю, заместителям и совместителям;
  - расписание уроков (занятий);
  - план и график работ ОО по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - график, план, расписание регулирующие выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие работников в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в ОО, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - график периодических кратковременных дежурств педагогических работников в период осуществления образовательного процесса (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);
  - введение суммированного рабочего времени;
  - оплата труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории (п.6.14 ОТС);
  - оплата труда педагогическому работнику, не имеющему квалификационной категории, но имеющему почетные звания, государственные награды (п. 6.15 ОТС);
  - представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
  - порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ «Об образовании в РФ»);
  - введение для воспитателей режима рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы (п.3.2 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);



– режим рабочего времени работников в каникулярный период, организация и графики работ с указанием их характера и особенностей (п.4.6 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536);

– нормы профессиональной этики педагогических работников;

– *(в ходе ведения коллективных переговоров по заключению (изменению) коллективного договора предлагаемый макетом перечень может быть расширен).*

## **2.6. Профком обязуется:**

1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

5. Осуществлять контроль за:

– выполнением работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

– за состоянием охраны труда в ОО;

– правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

– правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

– соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

– своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

– правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности, и др.

6. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с профкомом.

7. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии Организации.

8. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников.

11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

13. Оказывать членам Профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14. Содействовать предотвращению в Организации коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

15. Организовывать правовой всеобуч для работников.

16. Направлять учредителю (собственнику) ОО заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

17. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

**2.7.** Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период принимаются с учетом мнения (по согласованию) профкома.

**2.8.** Стороны обязуются препятствовать нарушениям основополагающих трудовых прав, которые могут выражаться в дискриминации и стигмации работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от него (реальный или воспринимаемый статус ВИЧ-инфицированных лиц не должен служить основанием, препятствующим их приему на работу, причиной прекращения трудовых отношений), проводить при необходимости разъяснительную работу по профилактике подобных нарушений трудовых прав работников.

**2.9.** Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

**2.10.** Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и Республике Калмыкии законодательства и не реже одного раз в год

отчитывается перед работниками о его выполнении.

### **III. Трудовые отношения**

**3.1.** Для работников Организации работодателем является данная образовательная организация.

**3.2.** Стороны трудового договора определяют его условия с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного и муниципального учреждения (Приложение № 2), положений нормативных правовых актов Российской Федерации, настоящего коллективного договора, устава и локальных нормативных актов Организации.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с нормами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условиями заключенных соглашений, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не применяются.

**3.3.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

**3.4.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

#### **3.5. Стороны подтверждают:**

1. Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2. В случае обращения физического лица, работающего в ОО на условиях гражданско-правового договора к руководителю с заявлением о признании таких отношений трудовыми, руководитель обязан признать такие отношения трудовыми и заключить трудовой договор с работником в установленные законом сроки.

3. Работодатель обязан при приеме на работу, до подписания трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с уставом Организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника настоящим коллективным договором.

4. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст.70 ТК РФ, испытание не устанавливается педагогическим работникам, имеющим действующую квалификационную категорию.

5. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии ОО может назначить на должность педагогического работника лицо, не имеющее

специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью.

6. Не допускается увольнение педагогического работника по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности, если он не проходил дополнительное профессиональное образование в течение трех лет, предшествующих аттестации.

7. Работодатель с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивает 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.

8. Содержание трудового договора с работником, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение № 2) При этом, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, включению в трудовой договор подлежат:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику Организации при тарификации;
- конкретный размер устанавливаемого работнику Организации оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации повышающих коэффициентов к окладам;
- конкретные размеры устанавливаемых работнику Организации выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера, а также основания начисления устанавливаемых работнику Организации премиальных выплат (премий) и премируемые периоды;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Республики Калмыкия.

9. Основой для разработки должностных инструкций работников служат профессиональные стандарты, а для педагогов - также Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования»).

10. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

11. В целях профилактики составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации стороны договорились:

- определять конкретные должностные обязанности педагогических работников, связанные с составлением и заполнением ими документации, в трудовых договорах;

- при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, осуществляющими классное руководство, руководствоваться следующими рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

- 1) рекомендациями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 г. № НТ-664/08, направленное в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих переданные Российской Федерацией полномочия в сфере образования, руководителей региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза и руководителей образовательных организаций, реализующих программы начального, основного и среднего общего образования);

- 2) дополнительными разъяснениями по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (письмо Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323) (приложение к письму Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению отчётности», направленному в адрес руководителей органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования);

- 3) разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189, направленное в адрес органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и региональных (межрегиональных) организаций Профсоюза.

12. Стороны договорились о том, что:

12.1 в конкретные должностные обязанности учителей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

- 2) ведение журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

12.2 в конкретные должностные обязанности воспитателей, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в разработке части образовательной программы дошкольного образования, формируемой участниками образовательных отношений;
- 2) ведение журнала педагогической диагностики (мониторинга);

12.3 в конкретные должностные обязанности педагогов дополнительного образования, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) участие в составлении программы учебных занятий;
- 2) составление планов учебных занятий;
- 3) ведение журнала в электронной форме;

12.4 в конкретные должностные обязанности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, связанные с составлением и заполнением ими документации, могут входить:

- 1) ведение классного журнала;
- 2) составление плана работы классного руководителя;

12.5 локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимаются по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

13. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

14. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности (филиалы).

15. В случае прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника,

так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него как в данной, так и в другой местности.

16. Не допускается принуждение работника к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия, а также принуждение к подаче заявлений на предоставление отпуска без сохранения заработной платы.

**3.6.** Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

**3.7.** Руководитель в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность выборный профсоюзный орган об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

**3.8.** В случае отсутствия у работодателя другой работы в период отстранения от работы работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, заработная плата работнику начисляется в размере средне-прожиточного минимума.

Указанная заработная плата начисляется: женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, работнику, являющемуся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях.

**3.9.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу (вакансии) в т.ч. в других местностях.

В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника Организации от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера, такому работнику выплачивается выходное пособие в размере одного среднего месячного заработка.

### **3.10. Работодатель обязуется:**

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три

месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать приказ об изменении штатного расписания, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень имеющихся вакансий.

2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю с сохранением заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

3. Увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4. Работникам, оформляющим документы для назначения страховой пенсии, предоставить один свободный день с сохранением заработной платы для подачи документов в пенсионный орган.

**3.11.** При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данной Организации;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Организации свыше 10 лет;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- неосвобожденные председатели первичных и местных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее двух лет;

**3.12** Увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательной организации в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончании учебного года.

**3.13.** При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

**3.14.** Порядок и размеры возмещения работникам расходов, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ)



## **IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

### **4. Стороны пришли к соглашению о том, что:**

**4.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, приказом от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, (приложение № 1), (правила внутреннего трудового распорядка организации утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации), трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**4.2.** Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов в неделю.

**4.3.** Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников 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 определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

**4.4.** В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

**4.5.** Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для

которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

**4.6.** Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня)), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

**4.7.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

**4.8.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

**4.9.** В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

**4.10.** Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

**4.11.** Продолжительность рабочей недели пятидневная, непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

**4.12.** Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, за исключением случаев, предусмотренных особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

Согласно приказу Минобрнауки России от 11.05. 2016г № 536, режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 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.

**4.13.** Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

**4.14.** Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Правила ст.152ТК РФ по оплате сверхурочной работы (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере) действует только в отношении сверхурочной работы в будние дни. А работа в праздничные и выходные дни выполненная сверх нормы рабочего времени оплачивается в двойном размере либо компенсируется, предоставлением другого дня отдыха и больше не будет

учитываться как сверхурочная работа, подлежащая оплате в повышенном размере. Оплата в повышенном размере за работу в выходные и праздничные дни производится только за фактически отработанные часы.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**4.15.** Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

**4.16.** Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

**4.16.2.** Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января –Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День Защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – праздник весны и труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День согласия и примирения;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день (ст. 122 ТК РФ).

**4.17.** Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

**4.18.** В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Локальными актами организации, трудовым договором с работниками, может быть предусмотрено, что обеденный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

**4.19.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

**4.20.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

**4.21.** В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за ненормированный рабочий день 7 дней; ( Приложение № 5 ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

**4.22.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**4.23.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

**4.24.** Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного не оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей, идущих в первый класс – 1 рабочий день;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 1 рабочий день;
- бракосочетания работника – 1 рабочий день;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 календарных дней.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.

**4.25.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

**4.26.** Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

**4.27.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

**4.28.** Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ). Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

**4.28.1.** При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

**4.28.2.** Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

**4.28.3.** Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на

прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

**4.28.4.** Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

**4.28.5.** Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

**4.28.6.** Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

**4.28.7.** За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

**4.29.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**4.29.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

**4.29.2.** Предоставлять работодателю согласование при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

**4.29.3.** Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.



## **V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**5.1.** Заработная плата выплачивается Работодателем Работнику не реже одного раза каждые полмесяца, а именно «29» числа текущего месяца и «15» числа месяца, следующего за отчетным путем её перечисления на банковскую зарплатную карту.

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

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации .

**5.2.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством, положением по оплате труда (Приложение № 2) и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

**5.3.** 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.

**5.4.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

**5.5.** Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

**5.6.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

**5.7.** Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований :

- в случаях, когда педагогический работник, имеющий квалификационную категорию одной должности, работает в должности, по которой квалификационная категория не установлена, производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, в случаях, предусмотренных в приложении № 7, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы ((деятельности);
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

**5.8.** В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**5.9.** Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

**5.10.** Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

**5.11.** Компенсационные выплаты, связанные с увольнением работников освобождаются от обложения налогом на доходы физических лиц на основании пункта 3 статьи 217 Кодекса в сумме, не превышающей в целом трехкратный размер среднего месячного заработка. (Письмо Минфина России от 20.01.2017 №т03-04-07/2562).

**5.12.** Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

## **VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**6.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**6.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**6.2.** Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

6.2.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается соглашение по охране труда и является приложением к коллективному договору (Приложение № 3)

### **7.1. Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

7.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

7.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

7.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

7.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. (Приложение 4)

7.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**7.2.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**7.3. Работники обязуются:**

7.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

7.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.3.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**7.4.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**7.5.** Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации и проведению с работниками организации и членами их семей культурно-просветительской работы, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

**7.6.** Работодатель и Профсоюзный комитет принимают на себя обязательства организации и проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий с работниками организации и членами их семей.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**8.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

**8.2.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

**8.2.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

**8.2.2.** Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

**8.2.3.** Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

**8.2.4.** Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

**8.2.5.** Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

**8.2.6.** Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

**8.2.7.** Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с

обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

8.2.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.2.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля, за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

**8.3.** Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

**8.4.** С согласованием органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (*в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)*) (ст. 100 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

**8.5.** С согласованием выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

**8.6.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ); (Приложение № 5)
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);



**8.7.** С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

**8.8.** С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

**8.9.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

**8.10.** На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

**8.11.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

**8.12.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации,

аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **IX. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

### **9.1. Стороны:**

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
2. Способствуют созданию в Организации совета молодых педагогов.
3. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

### **9.2. Стороны договорились:**

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
2. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых учителей и воспитателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

### **9.3. Работодатель обязуется:**

1. Осуществлять закрепление наставников за работниками Организаций из числа молодежи в первый год их работы в Организациях, установление наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых Положением о выплатах стимулирующего характера;
2. Устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 20 % от должностного оклада за фактическую нагрузку в течение трех лет, а окончившим образовательные учреждения с отличием – в размере 30 % должностного оклада. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.
3. Ежегодно выделять материальную помощь молодым специалистам в размере 300 рублей.

**9.4.** Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или среднего профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательную организацию республики;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;

– нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

**9.5.** В целях обеспечения молодым педагогам максимально комфортного, творческого и адекватного стартовым профессиональным возможностям режима их рабочего времени работодатель обязуется:

– высвобождать при составлении расписаний учебных занятий, если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором, не менее одного свободного дня в неделю для лиц из числа молодых педагогов (в том числе учителей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей и др. ) в целях использования его для самообразования, повышения профессионального уровня, освоения содержания и методики преподавания учебных курсов, а также развития навыков учебной, воспитательной и развивающей работы с детьми;

– обеспечить право реального выбора молодыми педагогами интересующих их направлений внеурочной работы в образовательной организации (например, участия в организации образовательных турниров, игр или подготовке школьных спектаклей) с целью создания условий для раскрытия молодыми педагогами творческого потенциала;

– минимизировать составление молодыми педагогами отчетной документации (в том числе в части разработки и оформления рабочих программ учебных курсов), предусматривая по возможности осуществление над ними квалифицированного педагогического наставничества при выполнении данных видов работ.

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**10.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.11. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.12. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**11.** Стороны договорились:

11.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

11.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

<p>Учено мнение: профкома первичной профсоюзной организации МБОУ «Апраксинская СОШ» (протокол от «21» сентября 2018г. № 9)</p> <p>Председатель первичной профсоюзной организации _____ (подпись) Пустышкина Т.В. (Ф.И.О.)</p> <p>«__» _____ 2018г.</p>	<p>Приложение № 1 к коллективному договору МБОУ «Апраксинская СОШ» от «__» _____ 2018 г.</p> <p>УТВЕРЖДАЮ</p> <p>Директор _____ Е.В. Трошина (подпись) (Ф.И.О.) «__» _____ 2018г.</p>
--	---

Учено мнение:  
профкома первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Апраксинская СОШ»  
(протокол от «21» сентября 2018г. № 09)

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Пустышкина Т.В.  
(подпись) (Ф.И.О.)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор \_МБОУ «Апраксинская СОШ»

\_\_\_\_\_ Трошина Е.В.  
(подпись) (Ф.И.О.)  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 2018г.

**ПРАВИЛА  
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
МБОУ «АПРАКСИНСКАЯ СОШ»**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании» от 29.12.12. №273-ФЗ, приказа Минобрнауки «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» от 22.12.2014 г. № 1601, приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность», Устава организации с учетом мнения профсоюзного комитета применительно к условиям работы данной образовательной организации..

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов<sup>1</sup>.

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

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

### **2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

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

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и 2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить:

- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.7. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.8. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения не могут исполняться по совместительству

2.1.10. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.11. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.12. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.1.13. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.14. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в



соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.15. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.3. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.4. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

## **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.4. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым 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.

2.3.5. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.6. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.7. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.8. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных 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;

## **2.4. Прекращение трудового договора:**

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть, в любое время расторгнут, по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию) работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. 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 ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

#### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

3.1.5. на отдых, который гарантируется федеральным законом, обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.9. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

3.1.10. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.11. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.12. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **3.2. Работник обязан:**

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

- **Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации 1 раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. на аттестацию, на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

**3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

Заработная плата выплачивается Работодателем Работнику не реже одного раза каждые полмесяца, а именно «29» числа текущего месяца и «15» числа месяца, следующего за отчетным путем её перечисления на банковскую зарплатную карту.

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

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.11. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.12. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их

просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.13. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.14. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.15. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.16. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

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

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

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

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

## **IV. Рабочее время и время отдыха**

### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. Режим работы Учреждения определяется Уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами работодателя.

Для работников образовательного учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя, в соответствии с Приказом директора школы. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, графиком дежурств по школе и обязанностями, предусмотренными их должностной инструкцией, а также планами воспитательной работы образовательного учреждения и индивидуальными планами воспитательной работы

2) Для обучающихся (воспитанников) образовательного учреждения устанавливается пятидневная учебная неделя для обязательных занятий. Время начала и окончания работы образовательного учреждения устанавливается Приказом директора школы по согласованию с Управляющим советом.

3) Работникам Учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- - педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.
- - остальным работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

4) О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

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

6). Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Режим рабочего времени педагогических работников учреждения в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям устанавливается локальными актами Учреждения.

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

8). В случае необходимости работники могут привлекаться к выполнению своих обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях и



в порядке, предусмотренных законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ.

9). Работникам с ненормированным рабочим днем, а именно:

- повар
- водитель
- заведующий хозяйством

предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней.

10) Учет времени, фактически отработанного каждым работником осуществляется в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы по установленной форме. В случае болезни работника, последний по возможности незамедлительно информирует администрацию и предъявляет листок нетрудоспособности в 1 день выхода на работу.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", утвержденных постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. N 189 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 марта 2011 г., регистрационный N 19993), с изменениями, внесенными постановлениями Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 июня 2011 г. N 85 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 15 декабря 2011 г., регистрационный N 22637), от 25 декабря 2013 г. N 72 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 27 марта 2014 г., регистрационный N 31751) и от 24 ноября 2015 г. N 81 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 18 декабря 2015 г. N 40154), предусматривающих использование "ступенчатого" режима обучения в первом полугодии (в сентябре - октябре - по 3 урока в день по 35 минут каждый, в ноябре - декабре - по 4 урока по 35 минут каждый; январь - май - по 4 урока по 45 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.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в

том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой; организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.10. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

1,2,3,4,5,6,8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля- День Защитника Отечества

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник весны и труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День согласия и примирения;

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дня выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день может быть установлен работнику на условиях неполного рабочего времени только в случае если в трудовом договоре установлена неполная рабочая неделя, и с полным рабочим днем. Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности:

- директор ;
- повар;
- водитель.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами, установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин.

4.1.13. Правила ст.152 ТК РФ по оплате сверхурочной работы (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы – не менее чем в двойном размере) действует только в отношении сверхурочной работы в будние дни. А работа в праздничные и выходные дни выполненная сверх нормы рабочего времени оплачивается в двойном размере либо компенсируется, предоставлением другого дня отдыха и больше не будет учитываться, как сверхурочная работа, подлежащая оплате в повышенном размере. Оплата в повышенном размере за работу в выходные и праздничные дни производится только за фактически отработанные часы.

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

#### **4.2. Установление учебной нагрузки учителей:**

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются

без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися.

Обеденный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в размере 7 календарных дней работникам с ненормированным рабочим днем, а именно :

- заведующему хозяйством;
- водителю;
- повару

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

4.3.13. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

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

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрения (объявляет благодарность, премия, награждение почетной грамотой и другие виды поощрений).

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

замечание;

выговор;

увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой

тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. 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 (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

6.6. 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 выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.



6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VIII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными, в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит, работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 3 от 21.09.2018 г.

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом  
директора МБОУ «Апраксинская СОШ»  
№ 131 от 21.09.2018 г.

**Положение  
об оплате труда работников образования в МБОУ «Апраксинская СОШ»**

**1 . Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников образования в МБОУ «Апраксинская СОШ» Чамзинского муниципального района Республики Мордовия (далее – Положение) распространяется на работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Апраксинская средняя общеобразовательная школа» (далее - учреждение) Чамзинского муниципального района Республики Мордовия и разработано на основании Примерного Положения об оплате труда работников образования в Чамзинском муниципальном районе, утвержденного Постановлением администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия от 29.11.2013 г. № 1189

Положение включает в себя:

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, в том числе определяемые путем установления повышающих коэффициентов к базовым окладам и критерии их установления;

условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей;

Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объёма средств, поступающих в установленном порядке учреждению из бюджета Чамзинского муниципального района Республики Мордовия и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

При этом средства на стимулирующие выплаты (включая выплаты руководителю организации, его заместителям) формируются в объеме не менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Оплата труда педагогических работников учреждения производится с учетом обеспечения уровня средней заработной платы педагогических работников за выполняемую ими учебную (преподавательскую) и другую работу. При этом размер заработной платы не может быть ниже уровня, соответствующего средней заработной плате в Республике Мордовия.

1.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.3. Заработная плата работников образования (далее - работников учреждения) предельными размерами не ограничивается.

1.4. Повышающие коэффициенты к базовым окладам работникам, занимающим общеотраслевые должности руководителей, специалистов, служащих и профессии рабочих учреждений образования устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и профессиям рабочих, утвержденным постановлением администрации Чамзинского муниципального района с учетом особенностей оплаты труда установленных настоящим Положением.

1.5. Оплата труда работников учреждения, состоящая из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, компенсационных и стимулирующих выплат не может быть менее минимального размера оплаты труда.

1.6. При расчете заработной платы педагогических работников используются нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки педагогических работников, установленные приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (приложение №5).

1.7. Руководитель учреждения образования ежегодно на начало учебного года составляет тарификационные списки на педагогических работников (на основании приложения № 4) и отвечает за своевременную полноту и правильность их заполнения.

На начало финансового года руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание сотрудников, в пределах выделенных бюджетных назначений на заработную плату в текущем финансовом году.

1.8. Изменения в тарификационные списки педагогических работников производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почётного звания – со дня его присвоения согласно приказу;
- при изменении стажа работы – со дня предоставления соответствующих документов;
- при получении образования – со дня предоставления документа об образовании;
- при изменении планового размера стимулирующих выплат – в сроки определённые пунктом 5.7.

раздела 5 настоящего Положения .

В случае наступления права у работника на изменения, предусмотренные пунктом 1.8. в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы с учетом изменений производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.9. В штатное расписание вносятся в течение календарного года поправки в случаях:

- изменение условий оплаты труда - со дня принятия соответствующего законодательного документа.
- изменение производственных показателей учреждения (изменения групп, классов-комплектов и т.д.),
- с начала учебного года (1 сентября текущего года).

## **2. Порядок и условия оплаты труда по должностям работников образования**

2.1. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент за почетные звания;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению);
- повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера базового оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе на повышающий коэффициент.

Повышающие коэффициенты устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающих коэффициентов не образуют новый оклад и не учитываются при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к базовому окладу.

2.1.1 Оплата труда педагогических работников учреждения за установленную при тарификации учебную нагрузку производится исходя из установленных размеров базовых окладов с учетом повышений размеров базовых окладов на повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания, ученую степень доктора наук и кандидата наук.

2.1.2 Исчисление месячной заработной платы педагогических работников за установленную по тарификации учебную нагрузку осуществляется следующим образом:

- размеры базовых окладов повышаются на коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению (структурному подразделению), за почетные звания, за ученую степень доктора наук и кандидата наук;
- полученная сумма делится на установленную норму часов педагогической работы за оклад (ставку заработной платы) и умножается на количество часов фактической учебной нагрузки, установленной при тарификации.

## **2.2. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников.**

2.2.1. Повышающий коэффициент по занимаемой должности может устанавливаться педагогическим работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, стажа работы и наличия квалификационной категории в следующих размерах:

Наименование должностей в разрезе квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по занимаемой должности
<b>1 Квалификационный уровень</b>	
<b>Старшая вожатая</b>	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,00
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,209
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,327

имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,458
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,596
имеющий II квалификационную категорию	0,724
имеющий I и высшую квалификационную категорию	0,86
<b>3 Квалификационный уровень</b>	
<b>Воспитатель,</b>	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,209
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы не менее 1 года (для старшего воспитателя)	0,327
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет; либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет (для старшего воспитателя)	0,458
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет (для старшего воспитателя)	0,596
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационную категорию, либо высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет (для старшего воспитателя)	0,724
имеющим I квалификационную категорию	0,864
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00
<b>4 Квалификационный уровень</b>	
<b>Учитель,</b>	
имеющий среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	0,10
имеющий высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,209
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,327
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	0,458
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	0,596
имеющий высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационную категорию)	0,724
имеющий I квалификационную категорию	0,864
имеющий высшую квалификационную категорию	1,00

2.2.2. Персональный повышающий коэффициент педагогическим работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

2.2.3. Повышающий коэффициент за почетные звания может устанавливаться в размере до 0,10 педагогическим работникам:

имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

имеющим почетные звания «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слова «Заслуженный» при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности и преподаваемых дисциплин.

2.2.4. Повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук и кандидата наук устанавливается педагогическим работникам:

за ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,10;

за ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) в размере до 0,20.

2.2.5. Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а так же перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные повышающие коэффициенты, определяются в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) устанавливаются руководителем учреждения за специфику работы.

### 2.3. Размеры и критерии установления повышающих коэффициентов по профессиональным квалификационным группам должностей рабочих первого и второго уровня и служащих второго уровня.

#### 2.3.1

Наименование должностей в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней	Размеры повышающего коэффициента по профессиональной деятельности
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<b>Уборщик производственных помещений</b>	
в обязанности которого входит уборка в цехах и других производственных помещениях отходов производства и мусора; удаление пыли, подметание и мытье вручную или с помощью машин и приспособлений полов, лестниц, лестничных клеток, окон, стен, потолков в производственных помещениях; приготовление моющих и дезинфицирующих растворов для мытья полов, стен, окон и потолков; транспортировка отходов и мусора из производственных помещений в установленное место; получение моющих средств, инвентаря и обтирочного материала; наполнение емкостей питьевой водой; очистка, санитарная обработка и расстановка урн для мусора; уборка и дезинфицирование туалетов, душевых, гардеробных и других мест общего пользования производственных помещений	0,044
<b>Повар</b>	
в обязанности которого входит приготовление пищи, ведение брокеража готовой продукции, отчетности	0,094
<b>Сторож (вахтер)</b>	
В обязанности которого входит проверка ценностей охраняемого объекта (замков и других запорных устройств, наличие пломб противопожарного инвентаря, исправность телефонов, освещения) совместно с представителем администрации или дежурным учителем. Сторож несет полную ответственность за сохранность охраняемого объекта (школы и принадлежащих учреждению строений).	0
<b>Оператор газифицированной котельной</b>	

в обязанности которого входит контроль за бесперебойной и экономичной работой котельной установки и его обслуживание; периодический осмотр технического состояния запорно-регулирующей арматуры; выполнение всех видов ремонтных работ; аккуратное и своевременное ведение записей в журнале показаний контрольно-измерительных приборов и режима работы котлов; поддержание чистоты оборудования и помещения котельной.	0,094
--	-------

<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"</b>	
<b>Заведующий хозяйством – 2 квалификационный уровень</b>	
в обязанности которого входит руководство работами по хозяйственному обслуживанию учреждения, руководство работой обслуживающего персонала, ответственность за сохранность школьных зданий и школьного имущества, материально-техническое обеспечение учебного процесса (оборудование, освещение, снабжение, отопление), за своевременную подготовку школы к началу учебных занятий, за противопожарную безопасность.	0
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	
В обязанности которого входит периодический осмотр технического состояния обслуживаемых зданий, сооружений, оборудования и механизмов, их техническое обслуживание и текущий ремонт с выполнением всех видов ремонтно-строительных работ (штукатурных, малярных, обоевых, бетонных, плотничных, столярных и др.) с применением подмостей, люлек, подвесных и других страховочных и подъемных приспособлений; текущий ремонт и техническое обслуживание систем центрального отопления, водоснабжения, канализации, газоснабжения, водостоков, теплоснабжения, вентиляции, кондиционирования воздуха и другого оборудования, механизмов и конструкций с выполнением слесарных, паяльных и сварочных работ; монтаж, демонтаж и текущий ремонт электрических сетей и электрооборудования с выполнением электротехнических работ	0
<b>Механик – 4 квалификационный уровень</b>	
В обязанности которого входит обеспечение исправного состояния автобуса и выпуск его на линию; разработка графиков проведения ТО; соблюдение норм расхода эксплуатационных материалов; контроль за соблюдением правил технической эксплуатации	0
<b>Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>	
<b>1 квалификационный уровень</b>	
<b>Водитель автобусов</b>	
имеющий 2 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	
имеющий 1 класс и занятый перевозкой обучающихся (детей, воспитанников)	0,5

2.3.2. Персональный повышающий коэффициент работникам может устанавливаться с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта и других факторов в размере до 3,00.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения в отношении каждого конкретного работника.

### **3. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей**

3.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором. Размер должностного оклада устанавливается Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия в соответствии с Положением об установлении соотношения должностных окладов руководителей к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу возглавляемых ими муниципальных учреждений образования.

Перечень должностей работников учреждений, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и определения размеров должностных окладов руководителей учреждений образования, приведен в приложении 2 к настоящему Положению.

Размеры окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 15 - 30% ниже оклада руководителя и оформляется приказом руководителя.

3.1.1 Руководитель учреждения, получающие полный должностной оклад, может вести преподавательскую работу по соответствующим дисциплинам в объеме в среднем не более 12 часов в

неделю (480 часов в год).

3.2. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные главой 4 настоящего Положения.

3.3. Премирование руководителя учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с показателями (критериями) оценки эффективности деятельности учреждения образования, утверждаемыми администрацией Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Размеры и условия премирования ежегодно устанавливаются Главой администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляются на основании распоряжения администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.

### **3.3.1. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя учреждения**

Учредитель учреждения ежегодно формирует централизованный фонд стимулирования руководителя в процентах от должностного оклада руководителя и в зависимости от группы, к которой отнесено учреждение, в следующих размерах:

1 группа- 35%;

2 группа- 30%

3 группа- 25%

4 группа- 20%

Для формирования фонда стимулирования остальным работникам плановый фонд оплаты труда в месяц уменьшается на плановый размер месячного централизованного фонда стимулирования руководителя и рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ(без Ц.Ф.С.Р.)- Ф.О.Т.Т.-Ф.О.Т.Ш.Р.,

ФОТ (без Ц.Ф.С.Р.)- плановый месячный фонд оплаты труда по учреждению без централизованного фонда стимулирования руководителя;

Ф.О.Т.Т.- месячный фонд оплаты труда по тарификации включая доплаты и компенсационные выплаты;

Ф.О.Т.Ш.Р.- месячный фонд оплаты труда по штатному расписанию, включая доплаты и компенсационные выплаты.

Созданный фонд стимулирования по учреждению далее распределяется в следующем порядке:

Не менее 70%- работникам основного персонала;

Не более 30%- работникам административно- хозяйственного и учебно- вспомогательного персонала, включая руководителя учреждения.

Конкретный размер стимулирования определяется Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Апраксинская СОШ».

3.4. Заместителям руководителя учреждения выплачиваются стимулирующие выплаты, предусмотренные главой 5 настоящего Положения.

3.5. Стимулирующие выплаты руководителю учреждения, заместителям руководителя производятся по основной занимаемой должности.

## **4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

4.1. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты компенсационного характера:

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

доплата за совмещение профессий (должностей);

доплата при расширении зон обслуживания;

доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

повышенная оплата за работу в ночное время;

повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

повышенная оплата сверхурочной работы.

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

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам

учреждения, получавшим ее ранее. При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

4.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам учреждения при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.4 Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику учреждения при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5 Доплата при увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику учреждения в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Повышенная оплата за работу в ночное время производится работникам учреждения за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер повышенной оплаты - не менее 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника учреждения.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника учреждения на среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику учреждения продолжительности рабочей недели.

4.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам учреждения, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер повышенной оплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх базового оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной части базового оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части базового оклада сверх базового оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

## **5. Порядок и условия установления иных выплат стимулирующего характера**

5.1. Положением об оплате труда работников могут быть предусмотрены следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы за месяц.

5.2. Единовременно работникам образования может устанавливаться выплата к базовому окладу за интенсивность и высокие результаты работы в размере, определяемом руководителем учреждения, за выполнение отдельных особо важных заданий (поручений Главы администрации Чамзинского муниципального района Республики Мордовия, руководителя учреждения образования и др.).

Ежемесячно за интенсивность и высокие результаты работы работникам образования могут устанавливаться выплаты к базовому окладу за работу, не входящую в круг его основных обязанностей, в соответствии с размерами и перечнем, установленными в приложении 3 к настоящему Положению.

5.3. Премия за качество выполняемых работ выплачивается работникам с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда единовременно:

за выполнение особо важных и срочных работ, особо важных заданий;

при награждении государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почётными грамотами, присвоении почётных званий Российской Федерации, Республики Мордовия и Чамзинского муниципального района Республики Мордовия.



Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за качество выполняемых работ не ограничена.

5.4. Премирование работников учреждения по итогам работы осуществляется руководителем учреждения на основании Положения о порядке и условиях выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Апраксинская СОШ» в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

С целью выработки объективных предложений руководителю учреждения по оценке результатов выполнения показателей (критериев) эффективности деятельности работников, в учреждении может создаваться соответствующая Комиссия.

5.5. При премировании по итогам работы должны учитываться следующие показатели:

- эффективность реализации мероприятий в области образования;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- творческий подход и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности и другие.

5.6. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в пределах бюджетных ассигнований, средств внебюджетных фондов, предусмотренных в соответствующем финансовом году на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Плановый размер стимулирования сотрудников отдельно по работникам основного персонала и работникам административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала определяется в процентах к базовому должностному окладу коллективными договорами в пределах средств, предусмотренных на эти цели в соответствующем финансовом году.

Руководитель учреждения согласно коллективным договорам и в пределах созданного фонда стимулирования, для каждого работника определяет плановый размер стимулирования ( в процентах к базовому окладу), отдавая предпочтение работникам из числа профессий основного персонала.

5.7. Плановый размер фонда стимулирования определенный на начало учебного года (1 сентября текущего года), корректируется на начало финансового года (1 января следующего года) в связи с уточнением размеров бюджетных назначений, предусмотренных на заработную плату в новом финансовом году.

5.8. Учителям, руководящим работникам и другим работникам общеобразовательных учреждений, принятым на работу во время летних каникул до начала учебного года оплата труда производится без начисления стимулирующих выплат.

5.9. Корректировка в течение календарного года плановых размеров стимулирования каждого конкретного педагогического работника в связи с изменением стажа, образования либо квалификационной категории сотрудника производится в сроки, определенные пунктом 5.7. настоящего Положения.

5.10. Иные выплаты:

Учителям со стажем работы до 5 лет, работающим в сельской местности, устанавливаются следующие ежемесячные надбавки (за ставку заработной платы):

Стаж работы	Размер надбавки
1	2
До 1 года	4500 руб.
От 1 года до 2 лет	4000 руб.
От 2 до 3 лет	3500 руб.
От 3 до 4 лет	3000 руб.
От 4 до 5 лет	2000 руб.

## 6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется в учреждениях образования применительно к профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням по соответствующим видам экономической деятельности.

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"	
<b>Библиотекарь – 1 квалификационный уровень</b>	
В обязанности которого входит осуществление руководства работой школьной библиотеки, прием активного участия в учебно-воспитательном процессе (организация выставок литературы, проведение диспутов, развитие познавательных интересов и способностей, развитие у учащихся навыков самостоятельной работы с книгой, оказание помощи в подборе литературы), проведение подписки на периодические издания, разработка каталогов, картотеки; ведение справочно-	<b>0,209</b>

6.2. Положением об оплате труда работников может быть предусмотрено установление работникам следующих повышающих коэффициентов к базовым окладам (далее - повышающие коэффициенты):

- повышающий коэффициент по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент;
- повышающий коэффициент по учреждению (структурному подразделению) за работу в сельской местности (Приложение 1)

6.3 Работникам из числа административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала учреждения образования, а так же воспитатели, старшие вожатые, методисты учреждения могут вести преподавательскую работу в том же образовательном учреждении, но в среднем не более 2 часов в день (12 часов в неделю), если они по основной работе получают полный должностной оклад (ставку). В случаях, когда названные выше работники получают по основной должности 0,5 должностного оклада (ставки) им разрешается вести преподавательскую работу в среднем не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

## **7 «Гарантии по оплате труда»**

7.1. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа. Распределение учебной нагрузки учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу, завершается до конца учебного года и ухода работников в отпуск. Это определяет объем нагрузки на новый учебный год и классов, в которых она будет выполняться предварительно, а также гарантирует соблюдение установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов-комплектов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

7.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

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

7.4. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям - оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул, либо периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса). В эту заработную плату входит оплата за часы преподавательской работы и все виды доплат и компенсационных выплат.

7.6. Учителям, другим педагогическим работникам учреждения, поступившим на работу во время летних каникул, оплата труда до начала учебного года производится из расчета должностного оклада. Должностной оклад при этом складывается из базового должностного оклада, повышающего коэффициента по занимаемой должности, (установленного в соответствии со стажем, образованием и квалификационной категории принятого на работу сотрудника), повышающего коэффициента по учреждению (структурному подразделению), (определенному в учреждении для данной должности), повышающего коэффициента за наличие почетного звания работника.

7.7. Объем учебной нагрузки учителей меньше нормы часов за ставку заработной платы в неделю (18 часов для первой, второй и третьей ступеней общего образования), устанавливается только с их письменного согласия (исключение составляют учителя, принятые в учреждение на неполную ставку.)

7.8. Учителям, другим педагогическим работникам, временно замещающим других учителей учреждения, производится почасовая оплата труда. Почасовая оплата определяется делением должностного оклада педагога (т.е. базовый должностной оклад плюс повышающие коэффициенты по занимаемой должности, по учреждению, за наличие почетных званий) на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения допускается только при временном замеществе в течение не более двух месяцев. Если замещение продолжается сверх этого срока, оплата должна, произведена со дня начала замещения за все часы педагогической нагрузки по тарификации.

7.9. Оплата труда работников привлекаемых к педагогической работе в образовательные учреждения на условиях совместительства осуществляется в порядке почасовой оплаты предусмотренной абзацем 1 пункта 7.8. настоящего раздела.

Почасовая оплата труда данных работников производится только за фактические отработанные часы.

7.10. Работникам, перечисленным в пунктах 7.8.; 7.9. (с почасовой оплатой труда), в период каникул, а также в период отмены учебных занятий - заработная плата не выплачивается.

7.11. Оплачиваемое временное замещение руководящих работников допускается только в случаях, когда у замещаемого работника нет официальных заместителей. (Исключение составляют случаи, когда заместитель директора, работает на полставки, тогда за время замещения ему выплачивается полный оклад по должности заместителя директора.)

7.12. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется собственником имущества учреждения либо уполномоченным собственником лицом (органом), а для других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательной организации, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения собственника имущества учреждения, либо уполномоченного собственником лица (органа).

7.13. Преподавательская работа для лиц, являющимися внешними совместителями, а также лицам, имеющим основную работу в учреждении (включая руководителя), предоставляется при условии, если учителя, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены полным объемом учебной нагрузки, (т.е. имеют не менее нормы часов за ставку заработной платы).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 1

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Апраксинская СОШ»

**Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению), а также перечень должностей по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут устанавливаться данные коэффициенты ( в процентах от базового оклада)**

Основания установления повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)	Перечень должностей профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, которым могут быть установлены повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению)	Размеры повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению)
за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках и поселках городского типа	Заведующий (начальник) отделом, лабораторией; помощник по режиму; педагогические работники, библиотекарь	0,25
За индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (дети, перенесшие костный туберкулез, полиомиелит, церебральный спастический паралич, болезнь Литтля, психопаты, эпилептики и другие)	Учителя	20

\* В образовательных учреждениях общего типа, имеющих классы или группы специального назначения, оплата труда педагогических работников с применением повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению) должна производиться только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах. Оплата труда других работников с применением повышающих коэффициентов по учреждению (структурному подразделению) должна производиться только в тех случаях, когда они непосредственно работают в классах (группах) специального назначения. Данный порядок не рекомендуем применять в случае наличия детей-сирот (классов, групп) в школах, школах-интернатах общего типа.

Повышающие коэффициенты по учреждению (структурному подразделению) рекомендуется производить руководителям при наличии в учреждениях не менее двух таких классов (групп).

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Апраксинская СОШ»

### Перечень

должностей работников, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и  
определения размеров должностных окладов  
руководителей учреждений образования

#### Общеобразовательные учреждения.

Учитель

## ПРИЛОЖЕНИЕ 3

к Положению об оплате труда работников  
МБОУ «Апраксинская СОШ»

### Перечень и размеры

выплат за работу, не входящую в круг основных обязанностей, педагогическим работникам учреждений образования **(в процентах от базового оклада)**, по педагогическим работникам, оплата которых производится по стоимости образовательной услуги (в процентах от месячной стоимости образовательной услуги исчисленной на нормативную наполняемость (25 человек)

<b>за проверку письменных работ *</b>	
учителям за проверку письменных работ по предметам в 1 – 4 классах (кроме факультативов)	10
учителям за проверку письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе	15
учителям за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике	10
<b>за классное руководство:</b>	
учителям за классное руководство в образовательных учреждениях:	
1-4 классы	15
5-11 классы	20
<b>за заведование</b>	
учителям за заведование в школах учебными кабинетами (лабораториями)**	10
учителям (на период обслуживания) за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами)	25
учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (за заведование учебными мастерскими) **	20
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах (в целом на школу) с количеством классов – комплектов от 10 до 19	25
Учителям, ведущим работу с библиотечным фондом учебников в школах при наличии экземпляров: от 200 до 800 от 801 до 2000 от 2001 до 3500 за каждые последующие 15000 экземпляров	до 2 до 4 до 7 до 4, но не более 20
Учителям за обслуживание вычислительной техники 2% за каждый обслуживаемый	20

компьютер но не выше 20% (за работающие компьютеры)	
Педагогическим работникам общеобразовательных школ за ведение делопроизводства	15
Размеры выплат стимулирующего характера, не поименованные в настоящем приложении, (за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника) в пределах средств, направляемых на оплату труда, определяются образовательной организацией самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда	10

**Примечание**

\* Установление выплат за проверку письменных работ рекомендуется производить пропорционально обслуживаемому контингенту.

\*\* Установление выплаты за заведование учебными кабинетами (лабораториями, мастерскими) рекомендуется производить по итогам аттестации учебных кабинетов (лабораторий, мастерских).

\*\*\* Установление выплат за классное руководство рекомендуется производить пропорционально обслуживаемому контингенту.

# ПРИЛОЖЕНИЕ 4

к Положению об оплате труда работников

МБОУ «Апраксинская СОШ»

№п/п	Фамилия , имя, отчество	Должность	Педагогический стаж	Образование, наименование документа, дата и № диплома	Присвоенные категории , дата присвоения и № приказа	Наименование преподаваемого предмета	Базовый должностной оклад (БДО) по профессиональной квалификационной группе должностей работников	Повышающие коэффициенты к БДО							Число часов в неделю				Заработная плата за часы				Компенсационные выплаты			
								Размер повышения	Повышающий коэффициент по занимаемой должности	Повышающий коэффициент по учреждению (сельская местность)	Повышающий коэффициент по учреждению (за работу в лицеях, гимназиях)	Повышающий коэффициент за почетное звание	ИТОГО	1-4 кл	5-9 кл	10-11 кл	ИТОГО	1-4 кл	5-9 кл	10-11 кл	ИТОГО	Количество часов работы во вредных условиях	Размер увеличения за вредные условия	Сумма за работу во вредных условиях	ИТОГО компенсационные выплаты	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27

Стимулирующие выплаты																									
за проверку письменных работ					за классное руководство				за заведование кабинетом	за заведование учебно-опытным участком, мастерской	за обслуживание компьютеров, внеклассная работа по физкультуре		за преподавание национального языка (15%)			Другие виды доплат	ИТОГО стимулирующие выплаты	Итого педагогическая зарплата в месяц (в рублях)	М.Р.О.Т., действующий на начало учебного года, в пересчете на фактически занятые ставки	Персональный повышающий коэффициент		ВСЕГО заработная плата в месяц (в рублях)	ФОТ стимулирования		ВСЕГО заработная плата в месяц + ФОТ стимулирования (руб. коп.)
Наименование класса-комплекта	количество часов по проверке тетрадей	количество учеников	размер повышения за проверку тетрадей	сумма (руб.коп.)	Наименование класса-комплекта	количество учеников	размер повышения за проверку тетрадей	сумма (руб.коп.)			количество компьютеров	сумма (руб.коп.)	Наименование класса-комплекта	количество часов родного языка	сумма (руб.коп.)					Размер персонального повышающего коэффициента от базового должностного оклада (устанавливается, если гр.46 меньше гр.47)	Персональный повышающий коэффициент к окладу		% от базового должностного оклада	Сумма в месяц	
28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53

**Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы  
за ставку заработной платы) педагогических работников**

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду; методистам, старшим методистам образовательных организаций; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки.

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных организаций, (кроме дошкольных образовательных организаций и образовательных организаций дополнительного образования детей).

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

учителям 1 - 11 (12) классов образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья).

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям в группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных организациях.

**Примечания.**

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих случаях:

учителям 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных организаций с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения.

5. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.



Принято на общем собрании  
трудового коллектива  
Протокол № 3 от 21.09.2018 г.

Утверждено  
Приказом от 21 сентября 2018 г. № 132

**Положение**  
**о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера**  
**работникам МБОУ «Апраксинская СОШ»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях осуществления выплат стимулирующего характера работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Апраксинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Правительства Республики Мордовия от 29 октября 2008 года № 487 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников государственных учреждений образования РМ», и устанавливает порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера, выплачиваемых работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Апраксинская средняя общеобразовательная школа» (далее – Учреждение).

1.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в своевременном и качественном выполнении работ и своих служебных обязанностей, повышения профессионального уровня и ответственности за порученный участок работы, а также поощрения работников за выполненную работу.

1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда.

**2. Виды, порядок и условия выплат стимулирующего характера**

2.1. В целях повышения эффективности деятельности учреждения, повышения материальной заинтересованности работников в результатах своего труда в Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- **премия** за интенсивность и высокие результаты работы;
- **премия** за качество выполняемых работ;
- **премиальные выплаты** по итогам работы за месяц.

2.2. **Премия за интенсивность и высокие результаты работы** выплачивается работникам одновременно за выполнение отдельных, особо важных заданий, поручений Главы администрации Чамзинского муниципального района, заместителя Главы, начальника управления по работе с учреждениями образования, культуры и спорта, выполнение отдельных заданий и срочных работ, связанных с реализацией республиканских, муниципальных, учрежденческих целевых программ. При премировании учитывается:

интенсивность и напряженность работы;

особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

непосредственное участие в реализации республиканских, муниципальных, учрежденческих целевых программ.

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в

процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премия** за интенсивность и высокие результаты работы не ограничена.

Источником финансирования **премии** за интенсивность и высокие результаты работы, является **экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.**

2.3. **Премия за качество** выполняемых работ выплачивается работникам единовременно при условии выполнения республиканского стандарта "Качество предоставления услуг в области образования".

Размер **премии** может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к **базовому** должностному окладу. Максимальным размером **премия** за качество выполняемых работ не ограничена.

Источником финансирования премии за качество выполняемых работ, является **экономия по фонду оплаты труда, сложившаяся за счет временной нетрудоспособности работников учреждения, вакантных ставок, средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности и сложившаяся экономия от премиальных выплат по итогам работы, неиспользованные средства премиальных выплат по итогам работы за месяц.**

2.4. Премииальные выплаты по итогам работы за месяц работникам Учреждения выплачиваются с учетом результатов деятельности при условии выполнения плановых показателей эффективности работы, указанных в приложении 1 к настоящему Положению.

В случае невыполнения (перевыполнения) плановых показателей размер ежемесячных премиальных выплат снижается (увеличивается) пропорционально проценту невыполнения (перевыполнения) плана.

Сформированный в учреждении **месячный** фонд стимулирования направляется на премирование работников по итогам работы за месяц в следующем соотношении:

- 70% - на премирование основных работников (учителя);
- 30% - на премирование прочих работников, включая руководителя учреждения.

**Премиальные выплаты** по итогам работы за месяц выплачиваются работникам ежемесячно до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

**Плановый размер премиальных выплат** по итогам работы за месяц для педагогических работников Учреждения устанавливается в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от образования, стажа и квалификационной категории педагогического работника.

Работникам из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (далее - АУП, УВП, МОП) устанавливается плановый размер премиальных выплат в процентном отношении к базовому должностному окладу в зависимости от наименования должностей в разрезе квалификационных уровней каждого работника.

Плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц для педагогических работников и работникам из числа АУП, УВП и МОП определяется на начало учебного года (1 сентября текущего года), корректируется на начало финансового года (1 января следующего года) в связи с уточнением размеров бюджетных назначений, предусмотренных на заработную плату в новом финансовом году, и утверждается приказом руководителя Учреждения.

Фактический размер премиальных выплат по итогам работы за месяц определяется корректировкой планового размера **премиальных выплат** на процент выполнения показателей работы конкретного работника по следующей формуле:

$ФП = ПП \times ПРмес$ , где:

ФП, ПП – соответственно фактический и плановый размер премиальных выплат по итогам работы за месяц;

ПРмес – процент выполнения показателей эффективности за месяц.

Премиальные выплаты по итогам работы за месяц конкретному работнику Учреждения максимальным размером не ограничены.

Общий размер начислений в фонд стимулирования работников Учреждения по итогам работы за месяц не может превышать планового размера месячного фонда стимулирования с учетом экономии по фонду оплаты труда, в том числе за предыдущие периоды.

2.5. Размер премиальных выплат по итогам работы может быть снижен в случае:

- нарушения трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнения должностных инструкций;
- ухудшение качества образовательных услуг;
- нарушения правил внутреннего распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- не обеспечения сохранности имущества.

Снижение размера **премиальных выплат** производится в том расчетном периоде, в котором допущено упущение в работе.

Ежемесячные **премиальные выплаты** не выплачиваются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание за отчетный период.

2.6. Начисление премиальных выплат производится на основании приказа руководителя Учреждения, в котором указывается размер премиальной выплаты по итогам работы за месяц по каждому работнику.

Приказ руководителя о премировании работников Учреждения готовится на основании следующих документов:

индивидуальной оценки результатов труда по каждому работнику, производимой непосредственным руководителем по итогам отчетного периода;

протокола заседания Комиссии по распределению фонда стимулирования, в котором указываются *качественные и количественные показатели* деятельности работников по итогам отчетного периода.

2.7. Сумма плановых стимулирующих выплат за месяц формируется как разница между плановым месячным фондом оплаты труда Учреждения и суммой плановых гарантированных выплат.

2.8. Администрация Чамзинского муниципального района (учредитель) формирует централизованный фонд стимулирования руководителей в процентах от должностного оклада руководителя и в зависимости от группы, к которой отнесено учреждение, в следующих размерах:

- 1 группа- 35%;
- 2 группа- 30%
- 3 группа- 25%
- 4 группа- 20%

2.9. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений осуществляется в соответствии с перечнем показателей для распределения премиальных выплат по итогам работы за месяц.



Приложение 1  
к Положению о порядке и условиях осуществления  
выплат стимулирующего характера  
работникам МБОУ «Апраксинская СОШ»

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности педагогических работников**

**ТАБЛИЦА 1**

№ п/п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Доступность обучения (учения) за счет разнообразных форм, в том числе дистанционного сопровождения образовательного процесса	1.1	Работа в ИС «Сетевой город. Образование» (ведение ЭЖ с заполнением тем уроков и оценок по предмету, внесение и обновление данных, своевременное выставление итоговых оценок и др. )	До 10 баллов	До 15
		1.2	Активность родителей в ИС «Сетевой город. Образование» (количество посещений)	До 5 баллов	
2	Внедрение современных образовательных технологий, результативность методической работы учителя	2.1	Наличие собственного обновляющегося сайта или web – страницы ((указать дату обновления и что разместил учитель на сайте, например, презентация к уроку математики по теме «Линейная функция и ее график», 7 класс)	До 5 баллов	До 10
		2.2	Руководство ШМО (август, ноябрь, январь, март, май) – 5 баллов Участие в модернизации общего образования (наставничество в педагогической практике студентов) – 3 балла	До 4 баллов	
3	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы	3.1	Организация и проведение спортивных мероприятий (указать дату проведения мероприятия, класс, название мероприятия, представить 2-3 фото).	До 5 баллов	До 5
4	Восстановление и развитие традиционной народной культуры	4.1	Организация и проведение мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников (указать дату проведения мероприятия, класс, название мероприятия, представить 2-3 фото).	До 10 баллов	До 10

5	Мотивационная деятельность учителя	5.1	1.Наличие квалификационной категории	До 5 баллов	До 5
6	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	6.1	Индивидуальная внеурочная работа со слабоуспевающими учащимися (консультации, дополнительные занятия и др.) <b>(указать дату дополнительных занятий, Ф.И. учащегося, предмет, время проведения занятия) - не менее двух занятий в месяц</b>	До 15 баллов	До 15
		6.2	Индивидуальная внеурочная работа с учащимися, проявившими особые успехи в учении (консультации, дополнительные занятия и др.) <b>(указать дату дополнительных занятий, Ф.И. учащегося, предмет, время проведения занятия) – не менее двух занятий в месяц.</b>	До 15 баллов	До 15
		6.3	Организация и проведение внеклассной работы по предмету (внеклассное мероприятие, тематический вечер и др. <b>(указать дату проведения мероприятия, класс, название мероприятия, представить 2-3 фото) – одно мероприятие</b>	До 5 баллов	До 10
		6.4	Организация и проведение кружка, предметной недели и др.) <b>(указать дату проведения мероприятий, класс, название мероприятия, представить 2-3 фото) - еженедельно</b>	До 10 баллов	
		6.5	Организация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (проведение родительских собраний, конференций, совместных мероприятий с детьми) <b>(указать дату проведения мероприятия, класс, название мероприятия, представить 2-3 фото).</b>	До 5 баллов	До 5
7.	Реализация дополнительных проектов	7.1	Экскурсионные поездки <b>(указать дату поездки, класс, направление поездки)</b>	В пределах района – до 5 баллов В пределах республики – до 10 баллов	До 10 баллов
<b>ИТОГО:</b>					<b>100</b>

### Критерии для расчета премии за интенсивность и высокие результаты работы

**ТАБЛИЦА 2**

№ п/п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Баллы (макс. возможное кол-во)
1.	Динамика индивидуальных образовательных результатов	1.1	Сравнительная результативность качества образования на уровне муниципального образования (Средний балл по предмету учащихся, сдавших государственную итоговую аттестацию, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным учреждениям муниципального образования) <b>(заполняется в августе)</b>	Выше среднего показателя – до 5 баллов за каждого обучающегося Ниже - 0	До 5
		1.2	Успешность государственной итоговой аттестации обучающихся в 9,11 классах <b>(заполняется в июне)</b> (3 уч-ся в 9 кл. выбрали физику, все сдали на 3, 4 и 5 – 10 баллов, если есть 2 – 0 баллов)	Уровень обученности учащихся по предмету: 100% - 10 баллов ниже 100% - пропорционально количеству обучающихся, успешно прошедших государственную итоговую аттестацию	До 10
		1.3	Результаты внешнего мониторинга (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.) (присутствие внешнего наблюдателя/без внешнего наблюдателя)	<b>Показатель «уровень обученности»:</b> от 80% до 100% - 10 баллов/8 баллов; от 65% до 79% - 5 баллов/3 балла; от 51% до 64% - 2 балла/1 балл. 50% и ниже – 0 баллов <b>Показатель «качество знаний»:</b> от 20% до 39% - 4 балла/2 балла; от 40% до 59% - 8 баллов/6 баллов; 60% и выше – 10 баллов/8 баллов	До 20
		1.4	Результаты внутреннего мониторинга - промежуточной аттестации (административные срезовые контрольные работы, тестирование и др. – 1 раз в четверть или полугодие или год)	<b>Показатель «уровень обученности»:</b> от 80% до 100% - 5 баллов от 65% до 79% - 4 балла от 51% до 64% - 3 балла 50% и ниже – 0 баллов <b>Показатель «качество обученности»:</b> от 20% до 39% - 2 балла; от 40% до 59% - 4 баллов; 60% и выше – 5 баллов	До 10
2.	Внедрение современных образовательных технологий	2.1	Участие педагога в разработке основной образовательной программы, рабочих программ по предмету <b>(заполняется в сентябре)</b>	До 5 баллов	До 5

3.	Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	3.1	Результаты участия обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде <b>(указать предмет, Ф.И. обучающегося, класс, результат)</b>	<b>Очные:</b> <b>республиканский этап:</b> 5 баллов – участие; <b>муниципальный этап:</b> 20 баллов- победитель; 18 баллов –призер.	До 20
		3.2	Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (заочные олимпиады, открытые конкурсы, конференции, турниры, соревнования и др.) <b>(указать название конкурса, Ф.И. обучающегося, класс, результат, предоставить копии грамот, дипломов)</b>	<b>Очные:</b> <b>республиканский этап:</b> 25 баллов – победитель; 20 баллов - призер 5 баллов – участие; <b>муниципальный этап:</b> 20 баллов- победитель; 15 баллов -призер; <b>Заочные:</b> <b>всероссийский уровень;</b> 10 баллов – победитель; 5 баллов - призер; 3 баллов – лауреат; <b>республиканский уровень;</b> 20 баллов – победитель; 15 баллов - призер; 7 баллов - участие <b>муниципальный уровень;</b> 15 баллов- победитель; 10 баллов –призер 5 баллов - участие	До 25
4	Профессиональные достижения	4.1	Участие педагога в профессиональных конкурсах <b>(указать название конкурса, уровень участия, проведенная работа, класс, тема урока, мероприятия, др., предоставить копии грамот, благодарностей)</b>	<b>Очные:</b> 15 баллов – республиканский уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. <b>Заочные:</b> 5 баллов – всероссийский уровень.	До 15
		4.2	Наличие печатных публикаций в СМИ, в том числе интернет-публикации <b>(указать публикацию, например, конспект урока математики в 7 классе по теме «Линейная функция и ее график» или презентация к уроку математики в 7 классе по теме «Линейная функция и ее график»; на каком сайте или в каком печатном издании). Предоставить копии свидетельств о публикации и рецензию.</b>	15 баллов – всероссийский и республиканский уровни 5 баллов – муниципальный уровень (без рецензии)	До 15



5	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	5.1	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (Свидетельства, удостоверения сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке). <b>Предоставить копии удостоверений</b> .	5 баллов – проблемные курсы; 10 баллов – курсы не менее 72 часов; 15 баллов – длительные курсы (более 100 часов).	До 15
6	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	6.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, выступления на конференциях, вебинарах, семинарах, педагогических советах, круглых столах <b>(указать дату проведения, место проведения, класс, тема урока или тема выступления, название мероприятия)</b>	Республиканский уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 8 баллов; Школьный уровень – 5 баллов.	До 10
7	Общественно-педагогическая активность педагога. Расширение обязанностей	7.1	Работа на ППЭ во время проведения ЕГЭ и ОГЭ организатором и ответственным организатором <b>((указать дату, экзамен по предмету))</b>	10 баллов за каждый экзамен	До 20
			Работа в качестве члена жюри олимпиад, конкурсов, экспертов по проверке работ <b>(указать дату, место, название мероприятия, в качестве кого проводилась работа)</b>	10 баллов	
			Работа организатором во время проведения внутреннего мониторинга, внешнего мониторинга, пробного тестирования по материалам ГИА <b>(указать дату, предмет, класс)</b>	2 баллов – школьный уровень	
			Член управляющего совета	5 баллов	
		7.2	Работа в школьном лагере с дневным пребыванием <b>(июнь)</b>	До 15 баллов	До 15
		7.3	Выполнение обязанностей заместителя директора по УВР и ВР для структурных подразделений	До 25 баллов	До 25
		7.4	Выполнение обязанностей оператора электронного мониторинга, работа с компьютерными программами (периодически) <b>(указать вид электронного отчета)</b>	До 5 баллов	До 10
		7.5	Ответственный за ведение сайта школы	До 5 баллов	
		7.6	Пополнение музейного кабинета экспонатами, подготовка экскурсоводов, подготовка и проведение тематических экскурсий (указать фамилию экскурсовода, тему экскурсии, названия новых экспонатов)	До 5 баллов	
		7.7	Ведение воинского учета (указать дату и вид отчета)	До 5 баллов	
		7.8	Выполнение обязанностей председателя профкома	До 5 баллов	
		7.9	Выполнение обязанностей секретаря педагогического	До 5 баллов	

			совета		
		7.10	Выполнение обязанностей секретаря управляющего совета	До 5 баллов	
		7.11	Выполнение обязанностей руководителя школьного лесничества (указать дату и наименование проведенных мероприятий)	До 5 баллов	
		7.12	Выполнение особо важных заданий и поручений Министерства образования, Главы района, управления образования Чамзинского муниципального района, директора школы (в зависимости от объема работы) <b>(указать конкретно какая работа выполнялась)</b> Экскурсионные поездки за пределы Республики Мордовия.	До 10 баллов	

**Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда учителя**

№ п/п	Критерии понижающие уровень стимулирования		Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса		-5
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах		-5
3	Наличие систематических пропусков учащимися уроков без уважительной причины		-5
4	Невыполнение учебной программы		-5
5	Нарушение норм техники безопасности		-5
6	Нарушения трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков)		-5
7	Нарушения в оформлении школьной документации (классных журналов журналов элективных курсов, дополнительного образования, личных дел обучающихся)		-5
8	Несвоевременное оформление школьной документации (классных журналов, журналов элективных курсов, дополнительного образования, электронных журналов, проверка тетрадей, дневников обучающихся и др.)		-5

Приложение 2  
к Положению о порядке и условиях осуществления  
выплат стимулирующего характера  
работникам МБОУ «Апраксинская СОШ»

**Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности руководителя структурного подразделения**

На период учебного процесса:

№ п./п.	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Максимальное количество баллов по показателю
1	Качество и результативность образовательной деятельности	1.1	Успешность прохождения государственной итоговой аттестации выпускниками 9-х классов	Получили аттестат об образовании: 9 класс - 100% - 5 баллов; (годовой показатель)	5
		1.2	Результаты внешнего и (или) внутреннего мониторинга (результаты внутреннего мониторинга)	Уровень обученности: 85 – 100% - 3 балла; 75 – 84% - 2 балла;	8

			учитываются при отсутствии внешнего мониторинга)	Качество обученности: Больше 50% - 5 баллов;	
2	Эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	2.1	Сопровождение образовательного процесса Интернет-ресурсами	Систематическое ведение: -«электронного журнала», «электронного дневника»- 2 балла Доля учителей, эффективно использующих современные образовательные технологии (в том числе информационные коммуникационные технологии) в профессиональной деятельности, в общей численности учителей: более 90% - 2 балла 70- 90% - 1 балл	4
3	Инновационная деятельность	3.1.	Эффективность условий осуществления образовательного процесса школой	Участие ОО в модернизации общего образования (экспериментальная площадка, площадка для педагогической практики студентов, наличие пунктов проведения ЕГЭ и ОГЭ, реализация программы «Школьный автобус», и тд) <u>(за каждый вид участия)</u> Российский уровень – 3 балла; Республиканский уровень – 2 балла; Муниципальный уровень – 1 балл	3
		3.2	Реализация мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми	Наличие программы – 1 балл, за каждое проведенное мероприятие – 1 балл	3
		3.3	Высокие результаты методической деятельности педагогических работников	Представление информации из опыта работы (на сайте ОО, в сетях Интернет, на семинарах и тд)- 2 балла; Участие и призовые места в конкурсах профессионального мастерства: <u>Очный уровень /( годовой показатель) за каждого участника:</u> Региональный уровень- 4 балла Муниципальный уровень- 2 балла <u>Заочный уровень (ежемесячный показатель):</u> Международный (всероссийский) уровень – за каждого участника – 2 балла	6
4	Сохранение и укрепление здоровья обучающихся, педагогов	4.1	Организация горячего питания школьников	Доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся ОО: Более 95% - 4 балла; от 90% до 95% учащихся - 32 балла,	4
		4.2.	Реализация мероприятий по сохранению и укреплению здоровья детей	Наличие программы – 2 балла, За каждое проведенное мероприятие – 1 балл, Наличие спортивных секций – 1 балл, Наличие безбарьерной среды для детей – инвалидов – 1 балл	6

		4.3.	Отсутствие случаев травматизма и заболеваний обучающихся и педагогов, связанных с нарушением технических и санитарно-гигиенических норм	Отсутствие травматизма (заболеваний) – 3 балла;	3
5	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	5.1.	Обеспечение требований законодательства в сфере безопасности ОО: антитеррористическая защита ОО, пожарная безопасность, соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда	Отсутствие предписаний инспектирующих органов по результатам проверок – 1 балл; За каждое проведенное мероприятие – 1 балл	3
		5.2.	Удовлетворенность потребителей образовательных услуг качеством обучения и воспитания	Уровень удовлетворенности родителей (законных представителей), обучающихся качеством и доступностью образовательных услуг: более 90% (от общего числа опрошенных) – 2 балла; от 80 до 90% – 1 балл;	2
6	Состояние внеурочной деятельности	6.1	Достижения учащихся в предметных олимпиадах, конкурсах, спортивных соревнованиях и др.	<b><u>Очный уровень ( за каждого участника):</u></b> <b><u>Всероссийский уровень:</u></b> 10 баллов – победитель; 9 баллов - призер; 8 баллов – участие; <b><u>Региональный уровень:</u></b> 8 баллов – победитель; 7 баллов - призер; 6 баллов – участие; <b><u>Муниципальный уровень:</u></b> 5 баллов - победитель; 4 балла - призер; 3 балла - участие <b><u>Заочный уровень ( за каждого участника):</u></b> <b><u>Международный уровень:</u></b> 10 баллов – победитель; 9 баллов - призер; 8 баллов – участие; <b><u>Всероссийский уровень:</u></b> 7 баллов – победитель; 6 баллов - призер; 5 баллов – участие; <b><u>Региональный уровень:</u></b> 5 баллов – победитель; 4 балла - призер; 3 балла – участие;	15

		6.2.	Организация внеурочной деятельности обучающихся на базе ОО	Доля обучающихся, занятых внеурочной деятельностью на базе ОО, в общей численности обучающихся: более 80% - 5 баллов; от 60% до 80% - 3 балла;	5
		6.3.	Организация и проведение мероприятий по профилактике и предупреждению преступлений, правонарушений и безнадзорности несовершеннолетних	Отсутствие правонарушений – 3 балла, За каждое проведённое мероприятие – 1 балл;	5
		6.4.	Организация и проведение патриотической и краеведческой работы	За каждое проведённое мероприятие – 1 балл	2
7	Информационная открытость	7.1	Информационная открытость	Размещение на сайте ОО: Фотоотчета о проводимых мероприятиях – 4 балла Наличие и обновление школьного информационного стенда – 2 балла	6
8	Работа с кадрами	8.1	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в соответствии с нормативными требованиями	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах: 100% - 5 баллов от 85% до 99 % - 4 балла	5
		8.2	Аттестация педагогических кадров	Доля педагогических работников, подлежащих процедуре аттестации, прошедших аттестацию 100% - 5 баллов Доля педагогических работников, подлежащих процедуре аттестации, имеющих квалификационную категорию от 70% и выше – 5 баллов от 60% до 69 % - 4 балла от 50% до 59% - 3 балла	10
9	Эффективность управленческой деятельности	9.1	Отсутствие обоснованных обращений граждан по вопросам организации образовательного процесса и его результатов	Жалобы отсутствуют – 5 балла	5
<b>Итого:</b>					<b>100</b>

На период летних каникул:

1	Организация работы по оздоровлению детей и летней трудовой деятельности.	15 баллов
2	Надлежащее содержание территории школьных участков МБОУ.	15 баллов
3	Проведение мероприятий по проведению ремонтных работ здания МБОУ.	20 баллов
4	Проведение мероприятий по подготовке здания к новому учебному году.	20 баллов
5	Проведение мероприятий по оснащению МБОУ необходимой мебелью, оборудованием, инвентарём.	20 баллов
6	Доля выпускников 9-х классов, успешно сдавших ГИА в основной период.	90%-100% - 10 баллов

		менее 90% - 5 баллов
	<b>Итого:</b>	<b>100 баллов</b>

### Показатели, понижающие стимулирующую часть оплаты труда руководителя

N	Показатели	Размер снижения (%)
1.	Нарушение трудовой, исполнительской дисциплины	До 50% от установленных стимулирующих выплат
2.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, нарушение норм и правил противопожарной безопасности, охраны труда в организации	До 100% от установленных стимулирующих выплат
3.	Невыполнение или ненадлежащее выполнение своих должностных обязанностей	До 50% от установленных стимулирующих выплат
4.	Наличие обоснованных обращений, жалоб граждан на работу общеобразовательной организации	До 50% от установленных стимулирующих выплат

Приложение 3  
к Положению о порядке и условиях осуществления  
выплат стимулирующего характера  
работникам МБОУ «Апаксинская СОШ»

### Критерии и показатели оценки результативности деятельности учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала

№	Показатель	Оценка деятельности в %
<b>Воспитатель</b>		
1	Обеспечение охраны жизни и здоровья детей	До 20
2	Выполнение санитарно-гигиенического режима	До 10
3	Участие в воспитательно-образовательном процессе: проведение консультаций и оказание помощи обучающимся в подготовке домашних заданий	До 20
4	Отсутствие замечаний со стороны администрации, соблюдение трудовой дисциплины	До 5
5	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	До 5
6	Организация досуговой деятельности учащихся по окончании учебных занятий: организация и проведение спортивных мероприятий, мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов, проведение праздников <b>(указать дату проведения мероприятия, класс, название мероприятия, представить 2-3 фото).</b>	До 20

7	Проведение мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся, нуждающихся в подвозе (проведение, совместных мероприятий с детьми), в том числе своевременное информирование родителей об изменениях в графике движения автобуса <b>(указать дату проведения мероприятия, фамилия учащихся, название мероприятия).</b>	До 20
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>		
1	Эффективная планово-хозяйственная деятельность, обеспечивающая бесперебойное функционирование ОУ	До 20
2	Обеспечение порядка и чистоты в здании и на территории учреждения	До 20
3	Отсутствие замечаний контролирующих организаций.	До 10
4	Эффективное обеспечение сохранности материальных ценностей.	До 10
5	Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 10
6	Эффективное, своевременное улучшение материальных условий функционирования ОУ	До 10
7	Качественное ведение документации, своевременное предоставление отчетности	До 10
8	Выполнение дополнительной порученной работы, участие в выполнении важных работ и мероприятий, в т. ч. проведении внеплановых мероприятий.	До 10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Повар</b>		
1	Отсутствие жалоб со стороны администрации , коллектива, обучающихся и их родителей, связанных с организацией и приготовлением пищи	До 15
2	Отсутствие замечаний и предписаний со стороны контролирующих органов, связанных с нарушением норм питания	До 25
3	Выполнение норм по охране труда и соблюдению санитарных норм и правил.	До 25
4	Разнообразие меню, сохранение продуктов в соответствии с требованиями	До 25
5	Качественное ведение документации	До 10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Водитель</b>		
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта.	До 15
2	Обеспечение санитарного состояния автотранспорта	До 15
3	Обеспечение безопасности перевозки детей	До 25
4	Отсутствие ДТП, замечаний	До 35
5	Своевременность сдачи отчетности	До 10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Уборщица производственных помещений</b>		
1	Обеспечение качественной уборки закреплённой территории соответствии с санитарными нормами.	До 35



2	Обеспечение порядка на закреплённой территории ( оперативное извещение о имеющихся недостатках).	До 15
3	Обязательный возврат ключей от всех помещений на вахту.	До 10
4	Проведение генеральных уборок	До 40
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Сторож</b>		
1	Обеспечение сохранности здания	До 50
2	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	До 30
3	Отсутствие замечаний со стороны руководства в связи с нарушениями трудовой дисциплины	До 20
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Оператор газифицированной котельной</b>		
1	Отсутствие замечаний на санитарно- техническое состояние помещений	До 10
2	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной безопасности	До 10
3	Отсутствие замечаний на обеспечение температурного режима помещений, воды	До 30
4	Отсутствие случаев остановки работы котлов, счетчиков учета теплоэнергоносителей по вине оператора	До 20
5	Отсутствие замечаний на нарушение техники безопасности	До 10
6	Соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергоносителей	До 20
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>		
1	Своевременный и качественный ремонт мебели, оборудования на участке	До 30
2	Отсутствие сбоев в работе системы освещения, вентиляции и т.д.	До 10
3	Бесперебойная работа пищеблока	До 10
4	Обеспечение выполнения противопожарных мероприятий	До 20
5	Оснащение педагогического процесса, предметно-развивающей среды	До 10
6	Сохранность вверенных инструментов, оборудования	До 20
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>

Приложение 4  
к Положению о порядке и условиях осуществления  
выплат стимулирующего характера  
работникам МБОУ «Апраксинская СОШ»

**Плановые показатели для расчета премии за интенсивность и качество выполняемых работ для воспитателя**

№ п/п	Критерии эффективности		Показатели критериев	Количество баллов по каждому показателю критериев	Баллы (макс. возможное кол-во)
1	Результативность внеурочной деятельности по предметам	1.1	Результаты участия обучающихся во Всероссийской предметной олимпиаде ( <b>указать предмет, Ф.И. обучающегося, класс, результат</b> )	<b>Очные:</b> <b>республиканский этап:</b> 5 баллов – участие; <b>муниципальный этап:</b> 20 баллов- победитель; 18 баллов –призер.	До 20
		1.2	Результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (заочные олимпиады, открытые конкурсы, конференции, турниры, соревнования и др.) ( <b>указать название конкурса, Ф.И. обучающегося, класс, результат, предоставить копии грамот, дипломов</b> )	<b>Очные:</b> <b>республиканский этап:</b> 25 баллов – победитель; 20 баллов - призер 5 баллов – участие; <b>муниципальный этап:</b> 20 баллов- победитель; 15 баллов -призер; <b>Заочные:</b> <b>всероссийский уровень;</b> 10 баллов – победитель; 5 баллов - призер; 3 баллов – лауреат; <b>республиканский уровень;</b> 20 баллов – победитель; 15 баллов - призер; 7 баллов - участие <b>муниципальный уровень;</b> 15 баллов- победитель; 10 баллов –призер 5 баллов - участие	До 25

2	Профессиональные достижения	2.1	Участие педагога в профессиональных конкурсах <b>(указать название конкурса, уровень участия, проведенная работа, тема мероприятия, др., предоставить копии грамот, благодарностей)</b>	<b>Очные:</b> 15 баллов – республиканский уровень; 10 баллов - муниципальный уровень. <b>Заочные:</b> 5 баллов – всероссийский уровень.	До 15
		2.2	Наличие печатных публикаций в СМИ, в том числе интернет-публикации <b>(указать публикацию, например, конспект внеклассного мероприятия «Название мероприятия»; на каком сайте или в каком печатном издании). Предоставить копии свидетельств о публикации и рецензию.</b>	15 баллов – всероссийский и республиканский уровни 5 баллов – муниципальный уровень (без рецензии)	До 15
3	Повышение квалификации, профессиональная подготовка	3.1	Прохождение курсов повышения квалификации и переподготовки, обучение по программам высшего образования, обучение в аспирантуре, докторантуре (Свидетельства, удостоверения сертификаты и т.п. о прохождении повышения квалификации и профессиональной подготовке). <b>Предоставить копии удостоверений .</b>	5 баллов – проблемные курсы; 10 баллов – курсы не менее 72 часов; 15 баллов – длительные курсы (более 100 часов).	До 15
4	Обобщение и распространение передового педагогического опыта	4.1	Проведение мастер-классов, открытых уроков, семинаров, выступления на конференциях, вебинарах, семинарах, педагогических советах, круглых столах <b>(указать дату проведения, место проведения, класс, тема мероприятия или тема выступления, название мероприятия)</b>	Республиканский уровень – 10 баллов; Муниципальный уровень – 8 баллов; Школьный уровень – 5 баллов.	До 10
<b>Итого:</b>					<b>100</b>

**Плановые показатели для расчета премии за интенсивность и качество выполняемых работ для младшего обслуживающего персонала**

<b>№ п/п</b>	<b>Плановый показатель</b>	<b>% от базового должностного оклада</b>
<b>Заведующий хозяйством</b>		
1	Качественное и своевременное устранение возникших аварийных ситуаций, привлечение сторонних организаций для их ликвидации	До 10
2	Участие общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• -Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей;</li> <li>• Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации;</li> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах;</li> <li>• Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)</li> </ul>	До 50
3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 20
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей	До 20
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Повар</b>		
1	Качественное и своевременное приготовление пищи с выполнением норм на одного ребенка	До 10
2	Участие общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• -Участие в работе учреждения с родителями по формированию культуры питания детей;</li> <li>• Качественное, оперативное и результативное выполнение однократных поручений администрации;</li> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах;</li> <li>• Участие в ремонтах (в зависимости от объема выполненных работ)</li> </ul>	До 50
3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 20
4	Отсутствие жалоб со стороны родителей	До 20
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Водитель</b>		
1	Строгое выполнение правил дорожного движения и технической эксплуатации	До 10
2	За напряженность работы по обеспечению безопасности перевозки детей.	До 20
3	Обеспечение безопасной и безаварийной работы автомобиля	До 10
4	Экономия ГСМ	До 10

5	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 10
6	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.);</li> <li>• ремонтных работ;</li> <li>• Сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий.</li> </ul>	До 50
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Сторож</b>		
1	Отсутствие нарушений на охраняемом объекте	До 20
2	Неукоснительное выполнение инструкций по охране объекта	До 10
3	Своевременное извещение администрации, полиции и пожарной команды при возникновении чрезвычайных ситуаций	До 10
4	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 10
	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.);</li> <li>• ремонтных работ;</li> </ul>	До 50
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Уборщик производственных помещений</b>		
1	Качественная и своевременная ежедневная уборка помещений и территории школы	До 30
2	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 20
3	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.);</li> <li>• ремонтных работ;</li> <li>• Сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий.</li> </ul>	До 50
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Оператор газифицированной котельной</b>		
1	Обеспечение бесперебойной работы газифицированной котельной, соблюдение температурного режима помещений	До 30
2	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 20
3	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.);</li> <li>• ремонтных работ;</li> <li>• Сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий.</li> </ul>	До 50
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания</b>		

1	Оперативность и качество выполнения заявок	До 10
2	Участие в подготовке к новому учебному году	До 20
3	Отсутствие зафиксированных нарушений трудового законодательства	До 20
4	Участие в общественной и общепольной деятельности учреждения: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Участие в погрузочно-разгрузочных работах (вывоз мусора, субботник и др.);</li> <li>• ремонтных работ;</li> <li>• Сверхурочная работа при проведении открытых мероприятий.</li> </ul>	До 50
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>

**Соглашение по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом МБОУ «Апраксинская СОШ»  
на 2020 – 2023 г.г.**

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения	Ответственные лица
1	Проведение ремонтных работ в пищеблоке		304,0	Июль 2020	Директор
2	Устройство системы наружного и внутреннего видеонаблюдения		98,0	Июль 2022	Директор
3	Проведение испытаний изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности		6,0	Июль 2021	Директор
4	Проведение специального обучения по охране труда руководителей и членов комиссии по охране труда		6,0	Июнь, 2022	Директор
	Проведение специального обучения по программе пожарно-технического минимума		6,0	Август, 2022	Директор
	Обработка чердачных помещений огнезащитным составом		50,0	Июнь 2022	Директор

*Приложение  
к Соглашению по охране труда*

**Нормы 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**

На основании Приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н «Об утверждении типовых норм 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»

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов дежурные	1 шт.  12 пар 12 пар
2	Заведующий хозяйством	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  6 пар
3	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт.  1 пара 12 пар
4	Уборщик служебных	Халат для защиты от общих	1 шт.



	помещений	производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар 12 пар
5	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1 шт.  2 шт. 6 пар До износа

#### ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

Согласно статье 212 Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель приобретает и выдает за счет собственных средств спецодежду и другие средства индивидуальной защиты, а также моющие и обезвреживающие средства следующей категории работников:

1. Уборщицам производственных помещений;
2. Поварам .

## ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в рабочих днях

1. Повар – 7 дней;
2. Заведующий хозяйством – 7 дней.
3. Водитель – 7 дней.

Основание: статья 119 Трудового кодекса Российской Федерации.