

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

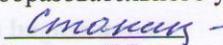
## Муниципального казенного общеобразовательного учреждения Горчухинская средняя общеобразовательная школа Макарьевского муниципального района Костромской области

на 2021-2024 годы

От работодателя:  
директор  
образовательного  
учреждения

  
Крюкова Е.А.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
образовательного учреждения

  
Стакина Т.В.

Принят на общем собрании  
трудового коллектива МКОУ Горчухинская СОШ  
25.06.2021

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном общеобразовательном учреждении Горчухинская СОШ

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКОУ Горчухинская СОШ) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

**работники** организации, в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – профком);

**работодатель** в лице его представителя - директора общеобразовательной организации (далее – Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем. Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами Профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников в порядке, предусмотренном для перечисления членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза. Профком осуществляет защиту работников, не являющихся членами Профсоюза, при условии ежемесячных выплат данными работниками на счет Профсоюза через бухгалтерию организации в размере 1% от заработной платы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

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

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора принимаются и рассматриваются комиссией в 15-дневный срок.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31 декабря 2023 года

1.16. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3 лет. По истечению этого срока любая сторона вправе требовать заключения нового договора. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее, чем за три месяца до окончания действия настоящего Соглашения.

1.17. В случае истечения срока действия коллективного договора и до заключения нового

продолжает действовать данный коллективный договор путем заключения дополнительного соглашения о пролонгации данного договора.

1.18. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

1.19. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению и изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от его подписания, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

1.20. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.21. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего коллективного договора и оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения автоматически.

1.22. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает **по согласованию с профкомом:**

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о порядке установления компенсационных, стимулирующих выплат;
- положения о тарификационной, аттестационной, экспертной комиссий, комиссии по заключению коллективного договора и др.;
- соглашение по охране труда;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- графики работы, сменности, дежурств;
- графики отпусков;
- другие локальные нормативные акты.

1.23. Стороны определяют следующие формы управления организацией: непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.24. В случае принятия органами государственной власти и местного самоуправления решений, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, данные решения вступают в действие автоматически.

1.25. Коллективный договор состоит из основного текста, приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного договора.

## **2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

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

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

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников организации, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. 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 социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

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

2.2. Работодатель предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Работодатель согласовывает с Профкомом предложения по изменению типа образовательной организации.

2.4. Стороны добиваются недопущения нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательной организации на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа организации, включая принятие изменений в устав организации в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономной организацией, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам организации принимаются совместно с Профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

2.6. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников организации; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам организации.

### **В целях контроля за выполнением коллективного договора:**

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

2.8. Стороны на равноправной основе создают комиссию по реализации коллективного договора, принимают положение о комиссии и определяют порядок ее работы. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого информацию.

2.9. Комиссия рассматривает ход выполнения коллективного договора и готовит материалы к

отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости.

2.10. Функции контроля за выполнением коллективного договора могут осуществлять работодатель, профсоюзные органы, органы управления образованием, органы по труду, которые вправе обратиться по существу вопроса в адрес комиссии.

2.11. Стороны пришли к договоренности, что в период действия коллективного договора возникающие разногласия принимаются и рассматриваются комиссией в 5-дневный срок.

2.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются комиссией.

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

2.14. Стороны обращаются к работникам организации с предложением о вступлении в Профсоюз работников народного образования и науки Российской Федерации для защиты собственных интересов, установления взаимовыгодных отношений и более эффективного диалога, конструктивного взаимодействия с органами власти всех уровней.

2.15. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения обязательств по коллективному договору или решений Комиссии виновная сторона или виновные лица несут ответственность, предусмотренную законодательством Российской Федерации.

### **3. Трудовой договор.**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, а также отраслевыми соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

3.2. 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, предусматривающих, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

размер оклада (должностного оклада), конкретно устанавливаемый за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в образовательной организации показателей и критериев.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

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

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

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, и соглашение заключается в письменной форме (*см. 72 ТК РФ*).

3.6. Норма рабочего времени педагогических работников устанавливается работодателем согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №1601.

Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- 1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;
- 2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы часов, за которую выплачивается должностной оклад;
- 3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй *ст.72.2ТК РФ* (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо и другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй *ст.72.2ТК РФ*
  - восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.8. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и их невозможно догрузить иной педагогической работой, до конца учебного года выплачивается:

- в случае, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за должностной оклад, - должностной оклад;

- в случае, если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за должностной оклад, - заработная плата, установленная при тарификации.

3.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

3.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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 его состояния здоровья.

3.13. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.14. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и должностной инструкцией.

3.15. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего времени (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

3.16. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

3.17. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

3.18. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

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

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

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

3.22. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих общеобразовательные программы, дополнительные образовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее - учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

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

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций осуществляется по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.23. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

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

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

##### **4.3. Работодатель обязуется:**

4.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

4.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

4.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации или

переподготовки сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

### **5. Работодатель обязуется:**

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

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, новые штатные расписания, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников учреждения, может осуществляться лишь при условии предварительного, не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, письменного уведомления Профкома и службы занятости, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить.

5.3. Основными критериями массового высвобождения являются показатели численности увольняемых работников в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата за определенный календарный период.

К ним относятся:

а) ликвидация образовательной организации, ее филиала, независимо от количества работающих;

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

5.4. При сокращении численности или штата работников образовательной организации в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и выборным профсоюзным органом образовательной организации (далее - профсоюзный комитет).

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ:

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

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

А также: лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 18 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

5.6. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель уведомляет профсоюзный комитет письменно не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Одновременно с уведомлением Работодатель представляет профсоюзному комитету проектприказа об утверждении штатного расписания и сроках введения его в действие, список сокращаемых должностей и перечень вакансий.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией образовательной организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

С письменного согласия работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения двухмесячного срока предупреждения с одновременной выплатой дополнительной компенсации.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательной организации либо сокращением численности или штата увольняемому работнику:

- 1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;
- 2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;
- 3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.7. Не допускается расторжение трудового договора:

с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или подпунктом 2 статьи 336 ТК РФ;

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

с работниками, в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

В случае увольнения работников предпенсионного возраста необходимо обязательное уведомление об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации образовательной организации и истечения срочного трудового договора после окончания беременности.

5.8. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

5.9. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штата работников Работодатель обязан предложить работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в образовательной организации.

При наличии вакантных должностей в соответствии со штатным расписанием в первоочередном порядке осуществляется сокращение вакантных должностей.

5.10. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, части второй статьи 336 ТК РФ производится по согласованию с профсоюзным органом.

5.11. После согласования с Работодателем кандидатур работников, являющихся членами Профсоюза, на высвобождение Профком рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание.

5.12. При получении согласия Профкома на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

5.13. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

## **VI. Рабочее время и время отдыха.**

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

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка организации (*ст. 91 ТК РФ*), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

6.2. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (*ст. 333 ТК РФ*).

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

6.3. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательной организации устанавливается Работодателем по согласованию с Профкомом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

6.4. Каникулярное время считается рабочим, если оно не совпадает с отпуском. В этот период Работодатель вправе привлекать педагогических работников к методической и организационной работе, не превышая объема их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая график работы. Вспомогательный и обслуживающий персонал в каникулы привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана образовательного учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени с сохранением заработной платы.

6.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя.

При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

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

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

При наличии перерывов свыше двух часов подряд учителям, преподавателям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплат в размере, установленной в Положении об оплате труда работников образовательной организации.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

Количество перерывов в течение рабочего дня учителя не должно превышать 1-2 часов.

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

6.11. По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя).

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

6.13. Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.14. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с Профкомом и является Приложением к коллективному договору. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

6.15. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

6.16. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном

размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6.18.Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

6.19. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

6.20.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.21.При предоставлении работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

Для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска средний дневной заработок исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ за последние 12 календарных месяцев или за 3 последних календарных месяца путем деления начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней), если это не ухудшает положение работников.

#### 6.22. Работодатель обязуется:

6.22.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ ;

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

6.22.2. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года – с 01.09. по 31.08 дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

Согласно ст.128 ТК РФ предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - до 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

Дополнительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску либо предоставлен по желанию работника в любое удобное для него время.

6.22.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренным приказом Минобрнауки РФ от 31 мая 2016г. №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

6.22.4. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.22.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (см. 108 ТК РФ).

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

## **7. Оплата и нормы труда.**

### **7. Стороны исходят из того, что:**

7.1. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Костромской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативно-правовыми актами органа местного самоуправления.

7.2. Вопросы оплаты труда учреждения регулируются законом Костромской области от 24 апреля 2008 года N 302-4-ЗКО "Об установлении основ отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области", распоряжением администрации Костромской области от 18 декабря 2017 года N 254-ра "О мерах по повышению оплаты труда работников государственных учреждений Костромской области", постановлением Администрации Костромской области от 23 апреля 2018 года N 163-А «Об оплате труда работников государственных учреждений Костромской области, подведомственных департаменту образования и науки Костромской области (за исключением государственных образовательных организаций Костромской области)» (с изменениями на 29 марта 2021 года), приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «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»,

7.3. Фонд оплаты труда организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными актами, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.4. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.5. Должностной оклад педагогических работников и специалистов общеобразовательных учреждений, должностной оклад работников вспомогательного и обслуживающего персонала+ формируется в соответствии с постановлением Администрации Костромской области «Положение об оплате труда работников государственных учреждений Костромской области, подведомственных департаменту образования и науки Костромской области (за исключением государственных образовательных организаций Костромской области (в ред. постановлений администрации Костромской области от 16.09.2019 N 369-а, от 27.04.2020 N 163-а, от 09.10.2020 N 447-а, от 29.03.2021 N 148-а)», Постановления Администрации Макарьевского муниципального района от 21.05.2020 года № 160 «О внесении изменений в постановление администрации Макарьевского муниципального района Костромской области от 29 ноября 2017 года»

7.6. Порядок определения должностных окладов, размеров компенсационных и стимулирующих выплат устанавливается в организации самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, согласно Положения об оплате труда и стимулирующих выплатах, утвержденных руководителем организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.7. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

должности педагогических работников;

должности четвертого уровня;

должности руководителей структурных подразделений организаций;

7.8. Почасовая оплата труда в образовательных организациях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

7.9. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы) и внесением изменений в тарификацию.

1. 7.10. Работникам образовательной организации, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)» (с последующими изменениями) и постановлением Администрации Костромской области постановлений администрации Костромской области от 16.09.2019 N 369-а, от 27.04.2020 N 163-а, от 09.10.2020 N 447-а, от 29.03.2021 N 148-а)», Положением Положение об оплате труда работников МКОУ Горчухинская СОШ от 02.09.2020 года

7.11. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.12. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательной организации в пределах фонда оплаты труда образовательной организации и максимальными размерами не ограничивается.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавок устанавливаются Положением об оплате труда и стимулирующих выплатах, коллективным договором, локальными нормативными актами,

принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавки устанавливаются, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

7.14. Работникам образовательной организации допускаются премиальные выплаты по итогам работы при условии имеющихся фондов оплаты труда:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий),

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

На выплату премий направляется не более 30 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом, и предельными размерами не ограничивается.

7.15. За счет экономии по фонду оплаты труда работников организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

руководителю организации - по постановлению главы Макарьевского муниципального района на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза.

7.16. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.17. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии образовательных организаций по инициативе отдела образования администрации Макарьевского муниципального района Костромской области.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 15 и 30 числа месяца. Выплата заработной платы производится в денежной форме путем перечисления средств на банковскую карту работнику.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем по согласованию с Профкомом.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

#### 7.19. Работодатель обязуется:

7.19.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы.

7.19.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1% от невыплаченных сумм за каждый день просрочки, но не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки 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..

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

7.19.4. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

#### 7.20. Регулирование вопросов оплаты труда осуществлять с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия «минимальный», либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

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

размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

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

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «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»;

положений, предусмотренных приложением к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

7.21. Наполняемость классов, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях и (или) к устройству, является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению и воспитанию, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

7.22. Работодатель образовательной организации сохраняет за работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора, соглашений по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.23. Установление и изменение системы оплаты труда работников организации осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;
- г) результатов аттестации работников образования;

д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Пересмотр норм труда допускается лишь по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и проведения организационных либо иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда, установления целевых показателей эффективности труда.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Об изменении систем оплаты труда, введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

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

### **8. Стороны договорились, что:**

8.1. Аттестация педагогических работников образовательных организаций осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

Аттестация руководителей муниципальных образовательных организаций проводится аттестационной комиссией, созданной отделом образования администрации Макарьевского муниципального района

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений организаций проводится аттестационной комиссией образовательной организации.

В состав аттестационных комиссий обязательно включаются представители профсоюзных организаций образовательной организации.

8.2. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

Руководители образовательных организаций, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

8.3. Аттестация педагогического работника в целях подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой им должности проводится аттестационной комиссией, формируемой Работодателем.

В состав комиссии обязательно включается представитель профсоюзной организации.

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается Работодателем и согласовывается с профсоюзным комитетом.

8.4. Аттестация педагогических работников образовательных организаций в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее аттестационная комиссия). В состав комиссии включаются представители областной организации Профсоюза.

8.5. Аттестационная комиссия проводит аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет (межаттестационный период):

- медалью К.Д. Ушинского
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»
- нагрудным знаком «За милосердие и благотворительность»
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации

2. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

- «Народный учитель Российской Федерации»
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»

В случаях аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), награжденных наградами, указанными в подпунктах 1, 2, 3 настоящего пункта, педагогический работник в аттестационную комиссию представляет вместе с заявлением копии документов о награде, заверенные подписью руководителя и печатью организации, осуществляющей образовательную деятельность, а также представление, характеризующее профессиональную деятельность педагогического работника, подписанное руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, и согласованное с выборным органом первичной профсоюзной организации.

8.6. Квалификационные категории в течение срока их действия учитываются на всей территории Костромской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший», независимо от того, по какой должности **установлена** квалификационная категория;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях (см. Таблицу 1):

Таблица 1

| Должность, по которой установлена квалификационная категория   | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1  |
|--|---|
| 1  | 2   |
| Учитель; преподаватель   | Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; педагог-библиотекарь; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)  |

|  |  |
|--|--|
| Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог  | Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы) |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)   |
| Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель   | Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания  |
| Методист, старший методист   | Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)  |
| Педагог дополнительного образования  | Педагог – организатор  |

8.7. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

8.8. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву,

Таким работникам, возможно, сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя

образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

Срок, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, может быть увеличен коллективным договором

8.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до пенсии по старости остался один год и менее, Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом этим работникам до наступления пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

8.10. Работникам образовательной организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается повышенная оплата труда в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями) по результатам специальной оценки условий труда).

8.11. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно пункта 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

8.12. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.13. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.14. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

8.15. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере \_\_1 должностного оклада следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера.

8.16. Руководители образовательных организаций освобождают педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в проведении основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ и ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачиваются компенсации за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Департаментом образования и науки Костромской области.

## 9. Условия и охрана труда

Стороны соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

9. Работодатель:

9.1. При формировании бюджета образовательной на очередной финансовый год и плановый период вносит предложение в Управление образования о ежегодном выделении средств на

обеспечение безопасности образовательных организаций и охрану труда и здоровья работников и обучающихся в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых образовательными организациями, в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

9.1.1. Ежегодно производит целевые отчисления на мероприятия по охране труда в размере не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ, включают их в план финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.

Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата сумм страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

9.1.2. Создает службу по охране труда в образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ (в организациях с численностью работников свыше 50 человек вводится должность освобожденного специалиста по охране труда; в учреждениях с численностью работников менее 50 работников эта обязанность приказом руководителя возлагается на одного из заместителей).

9.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Своевременно обеспечивает проведение технической инвентаризации зданий и сооружений. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

9.1.4. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.5. Обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату личных санитарных книжек за счет средств работодателя.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17.09.1998 № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводит медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников образовательных учреждений за счет средств работодателя.

9.1.6. Обеспечивает работников за счет средств учреждения организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

Обеспечивает работников смывающими и обезвреживающими средствами на работах с неблагоприятными условиями труда в соответствии с действующими нормами.

9.1.7. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

9.1.8. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

9.1.9. Проводит систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.10. Проводит специальную оценку условий труда на рабочих местах.

9.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводят инструктаж по охране труда, организывают проведение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.12. Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучает электротехнический, электротехнологический и не электротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок

потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках(учителей физики, информатики, технологии, лаборантов и др.).

9.1.13. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.14. Предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

9.1.15. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников, обучающихся и воспитанников, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

9.1.16. Организует обучение работников и проверку знаний требований охраны труда, обеспечивают повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

9.1.17. Обеспечивает санитарно – бытовое и лечебно – профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.

9.1.18. Выполняет предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривает и выполняет представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

9.1.19. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда.

9.1.20. Сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

9.1.21. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом.

## **9.2. Профком:**

9.2.1. Осуществляет общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, организует их работу и обучение.

9.2.3. Способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда в организации.

9.2.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организации, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и соглашением по охране труда.

9.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательной организации.

9.2.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывают приложение к коллективному договору – соглашение по охране труда.

9.2.7. Принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

9.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

9.2.9. Обеспечивает реализацию права на сохранение за работником места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ в организации либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

9.2.10. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

9.2.11. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и

обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

9.2.12. Участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносят решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который дает свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

9.2.13. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности технический инспектор труда или уполномоченный (доверенное лицо) по охране труда профсоюзной организации вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

## **10. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза первичной профсоюзной организации.**

### **10. Стороны договорились:**

10.1. Считать, что: права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, выборного профсоюзного комитета определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996г. №10-ФЗ, законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области» от 07.06.2018г. №4352-ОЗ, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020годы, Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Костромской области на 2019-2021 годы, Территориальным отраслевым соглашением по муниципальным организациям сферы образования администрации Макарьевского муниципального района Костромской области

### **10.2. Работодатель обязан:**

10.2.1. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации в образовательной организации, содействовать ее деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения Профкома и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать Профкому о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в работе конференций (совещаний, собраний) работников организации по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городского отраслевого соглашений, настоящего коллективного договора, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

10.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению и увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей первичной профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

10.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективных договоров и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

10.2.6. Безвозмездно предоставлять Профкому помещения для проведения заседаний (собраний), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование Профкома оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет), средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы

Профсоюза на сайте образовательной организации.

10.2.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов образовательной организации, её подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями, их прав.

10.2.9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам и др. работников организации.

10.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере – 1% заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.2.11. Содействовать Профкому в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.2.12. Председателям первичных профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, из стимулирующего фонда образовательной организации производить ежемесячные стимулирующие выплаты (доплаты) в размере от 10 до 25 процентов должностного оклада (в зависимости от профсоюзного членства):

за личный вклад в общие результаты деятельности образовательной организации (осуществление руководящей и организационной работы внутри профсоюзной организации, в том числе: составление планов и отчетов, проведение собраний и совещаний, в том числе итоговых, финансовая работа, делопроизводство и др.);

за общественную работу в образовательной организации (участие в социальном партнерстве, работе комиссий, представление интересов и защита прав работников, организация информационной работы, проведение культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий);

за организацию участия работников во всероссийских, областных и городских социально-значимых массовых мероприятиях (митинги, акции, пикеты, демонстрации, смотры, конкурсы, фестивали).

10.2.14. Работникам образовательных организации, являющимся членами Профсоюза не менее двух лет, при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов при наличии фонда заработной платы.

Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

10.3. Работодатель признает следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников учреждения, неосвобожденных от производственной деятельности (работы):

10.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзных органов и их заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.3.2. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

10.3.3. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей профсоюзных органов и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа **по** основаниям, указанным в п.5 части 1 статьи 81, части 2 статьи 336 ТК РФ.

10.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные Профсоюза по охране труда, внештатные правовые и технические инспекторы труда, представители профсоюзной организации в создаваемой в образовательной организации совместных с Работодателем комиссиях, в том числе тарификационных и аттестационных, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива и на время краткосрочной профсоюзной учебы.

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

10.4. Работодатель и Профком совместно принимают решения о награждении работников благодарственным письмом, благодарностью, Почетной грамотой департамента образования и науки Костромской области, ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов профсоюза.

Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности образовательной организации и принимается во внимание при поощрении работников.

10.7. Не допускает ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.8. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в каникулярное время в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (супругу) - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 календарный день;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 7 календарных дней и членам профкома – до 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 календарных дней.

10.9. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные

особые условия труда (*ст. 147 ТК РФ*);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (*ст. 154 ТК РФ*);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (*ст. 193, 194 ТК РФ*);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (*ст. 136 ТК РФ*) и другие вопросы.

## **11. Обязательства профкома**

### **11. Профком обязуется:**

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых, 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.

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

11.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

11.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (*ст. 86 ТК РФ*).

11.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (*ст. 195 ТК РФ*).

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

11.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

11.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному социального страхования.

11.11. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.13. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

11.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11.16. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях, установленных Положением о Фонде социальной помощи.

11.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.**

### **12. Стороны договорились, что:**

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников – 1 раз в год.

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

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

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

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

12.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор  
общеобразовательного учреждения

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
общеобразовательного  
учреждения

Е.А. Крюкова  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Т.В. Стакина  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата

Дата

Приложения:

1. Положение об оплате труда работников.

2. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда и др. предоставляется дополнительный отпуск и производится доплата, имеющих право на обеспечение спецодеждой, моющими средствами.

3. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск.

4. Правила внутреннего трудового распорядка.

5. Соглашение по охране труда.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 28»  
Г. ВОЛОГДА**

**Положение  
об оплате труда работников**

**1. Общие положения**

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Главы г.Вологды №5730 от 30.10.09г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение которых относится к государственным полномочиям субъекта Российской Федерации» и Постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008года №2099

«Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета» ( с последующими изменениями и дополнениями), является приложением к коллективному договору МОУ «СОШ №28.»

Положение устанавливает:

- порядок определения должностных окладов работников;
- перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- порядок и размеры оплаты труда заместителей руководителя ;
- особенности оплаты труда в учреждении;
- порядок формирования фонда оплаты труда учреждения.

В случаях, когда настоящим Положением предусматриваются размеры коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий в определенных пределах, решение об установлении конкретным работникам размеров коэффициентов, выплат, надбавок, доплат, премий принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

## 2. Порядок определения должностных окладов работников учреждения

2.1. Должностной оклад работника учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада, установленному к настоящему Положению ( Приложение 1), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

|   | Минимальный размер должностного оклада |
|---|--|
| <b>Должности служащих третьего уровня</b>         |  |
| Документовед                                      | 4089,00                                |
|   |  |
| <b>Должности и профессии второго уровня</b>       |  |
| Должности педагогических работников               | 3407,00                                |
| Лаборант  | 2312,00                                |
| <b>Раздел 3. Обслуживающий персонал</b>           |  |
| <b>Должности и профессии первого уровня</b>       |  |
| Гардеробщик                                       | 1988,00                                |
| Дворник   | 1988,00                                |
| Сторож  | 1988,00                                |
| Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания | 1988,00                                |
| Уборщик служебных помещений                       | 1988,00                                |

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями:

100 рублей –в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организацией дополнительного профессионального образования.

2.2. Отнесение должностей работников учреждения к профессиональным квалификационным группам и установление размеров коэффициентов квалификационного уровня осуществляется в соответствии с данным Положением ( Приложение 2)

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки с учетом мнения представительного органа работников.

**2.3. Размер отраслевого коэффициента:** для педагогических работников учреждений общего образования – 1,73; для прочих работников государственных образовательных учреждений- от 1,05 ( документовед и вспомогательный персона); 1,22 у лаборанта.

**2.4. Размеры коэффициентов уровня образования:**

| Уровень образования  | Размер коэффициента |
|--|---------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» | 1,25                |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»   | 1,20                |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование                | 1,15                |
| Начальное профессиональное образование   | 1,10                |
| Среднее (полное) общее образование   | 1,05                |
| Основное общее образование   | 1,0                 |

Коэффициент уровня образования устанавливается работникам учреждения, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений образования.

### 2.5. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию

| Квалификационная категория | Размеры коэффициентов |
|----------------------------|-----------------------|
| высшая категория           | 1,6                   |
| первая категория           | 1,3                   |

## 3. Выплаты компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения

3.1. Образовательное учреждение устанавливает в локальном нормативном акте виды выплат компенсационного характера, соответствующие типу учреждения.

3.2. Работникам учреждения, в том числе работающим по совместительству, могут устанавливаться следующие выплаты компенсационного характера:

3.2.1 Выплаты работникам, **занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными** и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации:

с тяжелыми и вредными условиями труда – 12 процентов оклада.

Выплата по указанным основаниям устанавливается по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

3.2.2. Педагогическим работникам **за индивидуальное обучение** на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения - в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3. Выплата **за работу в местностях с особыми климатическими условиями** устанавливается в размере 15 процентов в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации и постановлением Правительства Российской Федерации от 16 июля 1992 года № 494 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, пособиям, стипендиям на территории некоторых районов Вологодской области».

3.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

3.4.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.4.2. Повышение оплаты **труда за работу в ночное время** производится работникам за каждый час работы в ночное время в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4.3. Размер повышения **оплаты труда за работу в ночное время** (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часового оклада (оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.4.5. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с ОП.

Работникам устанавливаются доплаты:

**за заведование учебным кабинетом(лабораторией, мастерской)** в размере до 20 процентов должностного оклада;

**за руководство методическими объединениями** до 10 процентов должностного оклада;

**за классное руководство** в размере до 60 процентов должностного оклада;

**за проверку тетрадей** в размере до 20 процентов должностного оклада;

**за выполнение работы инспектора по охране прав детства** в размере до 5 процентов должностного оклада.

3.5. Педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительно выполняющим функции классного руководителя и работающим в образовательном учреждении выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя за счет средств федерального бюджета.

3.6. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.2 и 3.4 рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения**

4.1. Выплата за стаж работы.

4.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам учреждения, **занимающим должности педагогических работников**, в следующих размерах:

| Стаж работы     | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| до 3 лет        | 12   |
| от 3 до 5 лет   | 10   |
| от 5 до 10 лет  | 15   |
| от 10 до 15 лет | 20   |
| от 15 и более   | 30   |

4.1.2. Надбавка за стаж работы работникам учреждения, **занимающим должности руководителей структурных подразделений образования** устанавливается в следующих размерах:

| Стаж работы     | Размер надбавки в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| до 5 лет        | 10   |
| от 5 до 10 лет  | 20   |
| от 10 до 15 лет | 30   |
| от 15 и более   | 40   |

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты.

В стаж работы, дающий право на установление выплаты за стаж работы, включаются:

время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.1.1. и 4.1.2 настоящего Положения;

время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и партийных органах всех уровней, на должностях руководителей и специалистов в аппаратах и исполнительных комитетах Советов народных депутатов;

время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы органов;

время работы в профсоюзных организациях, комсомольских органах и органах народного контроля;

время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях;

время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;

время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;

время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;

время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

4.1.5. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

4.1.6. Назначение выплаты за стаж работы производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.1.7. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

## **4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:**

4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничена.

**Критериями** определения размера надбавки являются:

интенсивность и напряженность работы;

производительность труда;

сложность выполняемых работ;

достижение плановых или иных показателей работы;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями, предусмотренными в приложении 4 к настоящему Положению.

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ.

##### 4.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

**Критериями** определения размера надбавки являются:

достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями, предусмотренными в приложении 4 к настоящему Положению.

##### 4.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

##### 4.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

#### 4.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

##### ( Приложение № 4 )

#### 4.5. Премияльные выплаты по итогам работы:

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении могут быть установлены премияльные выплаты. Решение о введении каждой конкретной премии из нижеприведенных премияльных выплат принимает руководитель учреждения с учетом мнения представительного органа работников (при наличии).

4.5.1. Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за квартал, полугодие, год). Период, за который выплачивается премияльная выплата, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премияльных выплат за разные периоды работы.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

активное участие в развитии образовательного учреждения, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);

другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

## 5. Особенности оплаты труда в

## образовательном учреждении

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены постановлением Правительства Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем учебной нагрузки ( педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию профкома. Продолжительность рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогов устанавливается, исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Указанные нормы педагогических часов неделю (18 часов в неделю для 5-11 кл, 20 часов- 1-4 кл) являются расчетными при исчислении заработной платы с учетом фактического объема учебной нагрузки за преподавательскую работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов, за которые производится дополнительная оплата соответственно получаемому должностному окладу в одинарном размере.

Порядок расчета заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной нагрузки в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной нагрузки имеет свои особенности и отличия, которые состоят в следующем.

а) Учителям образовательных учреждений объем учебной нагрузки устанавливается исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку предоставлено руководителю образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников). Руководитель несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный учителям образовательных учреждений при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется. Объем учебной нагрузки, который может выполняться в том же образовательном учреждении работником, ведущим ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), определяется самим образовательным учреждением.

Учебная нагрузка учителям образовательных учреждений, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, при распределении ее на очередной учебный год устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в этом отпуске.

Месячная заработная плата учителей образовательных учреждений определяется путем деления должностного оклада на норму часов педагогической нагрузки и умножается на фактическую нагрузку.

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

Тарификация учителей образовательных учреждений производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета установленной при тарификации заработной

платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

б) Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, продолжавшегося не свыше двух месяцев

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

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

Руководители образовательных учреждений в пределах имеющихся средств вправе привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты определяются исходя их минимального размера должностного оклада по профессиональной квалификационной группе «должности профессорско-преподавательского состава, должностей педагогических работников» - 3407 рублей.

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

в) Следующим категориям работников выплачивается должностной оклад исходя из продолжительности рабочей недели.

36 часов – педагогу-психологу, социальному педагогу, педагогу-организатору, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности общеобразовательных учреждений.

20 часов – учителю-логопеду.

Преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности:

должностные оклады выплачиваются за 36 часов работы в неделю с учетом ведения преподавательской работы непосредственно по курсу ОБЖ в объеме 9 часов в неделю (360 часов в год);

при объеме преподавательской работы по курсу ОБЖ менее 5 часов в неделю (180 часов в год) оплата производится в размере 0,5 должностного оклада с продолжительностью рабочей недели 18 часов.

40 часов – для других категорий работников.

6. Порядок и размеры оплаты труда заместителя руководителя.

6.1. Заработная плата заместителя руководителя (далее - заместитель), состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**6.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя:**

|             | Минимальный размер<br>должностного оклада (рублей) |
|-------------|--|
| заместитель | 7800,0   |

6.3. Должностной оклад заместителя руководителя формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории и коэффициента наполняемости учреждения.

6.4. **Персональный коэффициент** устанавливается для заместителя руководителем учреждения в в размере от 1 до 2,1.

**6.5. Коэффициент уровня образования:**

| Уровень образования | Величина коэффициента |
|---------------------|-----------------------|
|                     |                       |

| Уровень образования  | Величина коэффициента |
|--|-----------------------|
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» | 1,25                  |
| Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»   | 1,20                  |
| Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование                | 1,15                  |

#### 6.6. Размеры коэффициентов за наличие квалификационной категории:

| Квалификационная категория        | Размеры коэффициентов |
|-----------------------------------|-----------------------|
| соответствие занимаемой должности | 1-2,1                 |

#### 6.7. Коэффициент наполняемости учреждения

6.7.1. Коэффициент наполняемости учреждения рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0,5 * (1 + \Phi / N),$$

где:

$\Phi$  – фактическое количество учащихся (воспитанников) в учреждении (по списочному составу);

$N$  – нормативная наполняемость учреждения,

$$N_{ш} = \sum_i N_{ki} * p_i,$$

где:

$N_{ki}$  – норматив наполняемости  $i$ -го класса (группы);

$p_i$  – количество  $i$ -х классов (групп) в параллели.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

6.7.2. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются по состоянию на 1 октября предшествующего года.

6.7.3. Коэффициенты наполняемости учреждения определяются с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

6.7.4. Коэффициент наполняемости учреждения не может превышать 1.

6.8. Заместителю устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.8.1. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в соответствии с пунктом 3.3. раздела 3 настоящего Положения.

6.8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.8.2.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливаются в соответствии с пунктом 3.4.1. раздела 3 настоящего Положения.

6.9. Заместителям устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

6.9.1. Надбавка за стаж работы.

6.9.1.1. Надбавка за стаж работы заместителям устанавливается в следующих размерах:

| Стаж работы     | Размер выплат в процентах от должностного оклада |
|-----------------|--|
| до 5 лет        | 10   |
| от 5 до 10 лет  | 20   |
| от 10 до 15 лет | 30   |
| от 15 и более   | 40   |

6.9.1.2. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты, устанавливается в соответствии с пунктом 4.1.4. раздела 4 настоящего Положения.

6.9.1.3. Если у работника право на установление или изменение выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

6.9.1.4. Назначение выплаты за стаж работы заместителям руководителя производится руководителем учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

6.9.1.5. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

6.9.2. Выплаты за **интенсивность и высокие результаты работы** устанавливаются в соответствии с пунктом 4.2.1. раздела 4 настоящего Положения.

Для заместителей руководителя решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями, предусмотренными в приложении 4 к настоящему Положению.

6.9.3. Выплаты за **качество выполняемых работ**.

6.9.3.1. Надбавка за качество выполняемых работ.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

**Критериями** определения размера надбавки являются:

выполнение заданий особой важности и сложности;

сохранение контингента обучающихся;

отсутствие нарушений действующего законодательства;

отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Для заместителей решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников) в соответствии с показателями, предусмотренными в приложении 4 к настоящему Положению.

6.9.3.2. Надбавка за наличие ученой степени.

Работникам учреждения (за исключением образовательных учреждений дополнительного профессионального образования) устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук – 15 процентов должностного оклада.

6.9.3.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР («Народный», «Заслуженный») в размере 20 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в образовательном учреждении.

6.9.4. Премияльные выплаты по итогам работы.

Премияльные выплаты по итогам работы за период времени (за квартал, полугодие, год). Период, за который выплачивается премияльная выплата, конкретизируется в положении об оплате труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премияльных выплат за разные периоды работы.

Показателями премирования по итогам работы являются:

добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде,

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда,

активное участие в развитии региональной системы образования, качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий) регионального или всероссийского уровней, за рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда.

Максимальный размер премии по итогам работы не ограничен.

## **7. Порядок формирования фонда оплаты труда учреждения**

7.1. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением, с учетом:

- а) должностных окладов;
- б) выплат компенсационного характера;
- в) выплат стимулирующего характера.

7.2. Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета и за счет средств от оказания платных услуг.

7.3. Размер фонда оплаты труда по учреждению ограничивается объёмом лимитов бюджетных обязательств, доведённых до муниципальных учреждений на эти цели, за счёт субвенций из бюджета Вологодской области и средств бюджета города Вологды на оказание (выполнение) платных муниципальных услуг (работ).

7.4. За счет экономии фонда труда может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь:

смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь оказывается работникам учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), на основе письменного заявления работника.

## **8. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников.**

### **8.1. Оценка профессиональной деятельности работников образовательного учреждения ежегодно проводится в три этапа:**

- первый этап - работник мотивированно оценивает свою работу в соответствии с критериями, представленными в п.7 данного положения;
- второй этап - оценка по критериям выставляется заместителем директора по курируемым работникам;
- третий этап – оценка по критериям выставляется директором школы.

Заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда школы по данному вопросу собирается не чаще, чем два раза в год (при наличии финансовых средств).

8.2. На заседании Комиссии анализируются предоставленные материалы и выставляются окончательные баллы по каждому показателю.

8.4. Председатель знакомит каждого работника образовательного учреждения с результатами работы комиссии под личную подпись.

8.5. При наличии разногласий в оценке деятельности по какому-либо показателю, не урегулированному заместителем директора с курируемым работником на заседание Комиссии приглашается эксперт(ы), ответственный(е) за оценку данного показателя, составляется протокол с мотивированным обоснованием выставленных баллов, который подписывается председателем и работником образовательного учреждения и передаётся вместе с показателями по данному работнику руководителю.

8.6. Председатель Комиссии составляет сводный протокол по всем работникам образовательного

учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, итогового среднего балла по каждому работнику, суммой всех средних баллов. На основании информации директора Учреждения: определяет денежное содержание одного балла - основного расчётного показателя для определения размера стимулирующих надбавок каждому работнику путем деления денежного выражения фонда стимулирующих надбавок, приходящегося на подразделение, на общее число баллов всех работников подразделения. Далее протокол передаётся директору Учреждения.

8.7.Руководитель образовательного учреждения на основании итогового протокола издает соответствующий распорядительный документ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательного учреждения.

8.8.Выплата премий работникам образовательного учреждения осуществляется из фонда премирования стимулирующего фонда оплаты труда по решению руководителя образовательного учреждения, путем издания распорядительного документа, по согласованию с органом самоуправления образовательного учреждения.

8.10.Порядок и размеры премирования работников образовательного учреждения разрабатываются администрацией образовательного учреждения и согласуются с органом самоуправления образовательного учреждения и выборным профсоюзным органом.

### **9. Заключительные положения.**

9.1. Настоящее положение вступает в силу с 01 января 2020 года и действует до его отмены.

9.2. Положение является приложением к коллективному договору.

9.3. Положение, изменения и дополнения согласовываются с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организацией Учреждения и утверждаются директором.

## **Приложение 1**

### **к Положению об оплате труда работников**

#### **Минимальный размер окладов**

| Профессиональная квалификационная группа   | Минимальный размер окладов, руб. |
|--|----------------------------------|
| общеотраслевые профессии рабочих первого уровня;<br>общеотраслевые должности служащих первого уровня;<br>должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня | 1988,00                          |
| общеотраслевые профессии рабочих второго уровня;<br>должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня;   | 2312,00                          |
| общеотраслевые должности служащих третьего уровня;<br><br>должности педагогических работников  | 4089,00<br><br>3407,00           |
| общеотраслевые должности служащих четвертого уровня;<br>должности руководителей структурных подразделений образования  | 7800,00                          |

## **Приложение 2**

### **к Положению об оплате труда работников**

#### **Размеры коэффициентов квалификационного уровня**

| № п/п | Профессиональная квалификационная группа | Квалификационный уровень | Размеры коэффициентов квалификационного уровня |
|-------|--|--------------------------|--|
| 1.    | Профессии первого уровня                 | 1 квалификационный       | 1,4  |

|    |   |                              |     |
|----|---|------------------------------|-----|
|    |   | уровень                      |     |
|    |   | 2 квалификационный уровень   | 1,5 |
| 2. | Должности первого уровня  | 1 квалификационный уровень   | 1,6 |
|    |   | 2 квалификационный уровень   | 1,7 |
| 3. | Должности работников административно – хозяйственного и учебно – вспомогательного персонала | 3 квалификационный уровень   | 1,3 |
| 4. | Профессии второго уровня  | 1 квалификационный уровень   | 1,7 |
|    |   | 2 квалификационный уровень   | 1,8 |
|    |   | 3 квалификационный уровень   | 1,9 |
|    |   | 4 квалификационный уровень   | 2,3 |
| 5. | Должности второго уровня  | 1 квалификационный уровень   | 1,8 |
|    |   | 2 квалификационный уровень   | 1,9 |
|    |   | 3 квалификационный уровень   | 2,1 |
|    |   | 4 квалификационный уровень   | 2,2 |
|    |   | 5 квалификационный уровень   | 2,3 |
| 6. | Должности третьего уровня   | 1-5 квалификационный уровень | 1,3 |
| 7. | Должности четвертого уровня   | 1-3 квалификационный уровень | 1,9 |
| 8. | Должности руководителей структурных подразделений образования                               |                              | 1,9 |

### Приложение 3

#### к Примерному положению об оплате труда работников

Наполняемость классов (групп) образовательных учреждений, применяемая для расчета коэффициента наполняемости учреждения

| Виды образовательных учреждений, классов (групп)  | Наполняемость классов (групп), чел. |
|---|-------------------------------------|
| Общеобразовательные школы   |                                     |
| общеобразовательные классы  | 25                                  |
| Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных учреждений | 12                                  |

**Приложении 4**

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

| № п/п | Дополнительные обязанности   | Выплата в процентах от должностного оклада (с учетом учета учебной нагрузки) |
|-------|--|--|
|       | Организация работы с ветеранами педагогического труда                                    | 10   |
|       | Выполнение обязанностей администратора сайта школы                                       | 30   |
|       | Организация работы с пенсионным фондом   | 20   |
|       | Оформление документации и ведение необходимой отчетности по листам нетрудоспособности    | 10   |
|       | Выполнение обязанностей оператора электронного документооборота                          | 50   |
|       | Организация бесплатного льготного питания обучающихся школы                              | 30   |
|       | Осуществление воинского учета и бронирование работников                                  | 10   |
|       | Выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации                   | 25   |
|       | Выполнение обязанностей уполномоченного по охране труда                                  | 10   |
|       | Ведение кадрового делопроизводства   | 100  |
|       | Выполнение функций наставничества  | 10   |
|       | Молодой специалист   | 3000,00  |
|       | Интенсивность работы классного руководителя в профильном классе                          | доплата к кл. руководству 10-20  |
|       | Организация работы с фондом учебников  | 50   |
|       | Научно – методическое сопровождение и организационное руководство инновационных проектов | 30-50  |
|       | Организация работы музея школы   | 10-30  |
|       | Социализация работы классного руководителя   | 10-60  |

**Приложение 5****к Положению об оплате труда работников**

Показатели оценки качества деятельности, интенсивности и результатов работы устанавливаются для каждой категории работников отдельно.

| Наименование категории работников | Показатели оценки       | Степень достижения |                 |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------------|-----------------|
|                                   |                         | Очное участие      | Заочное участие |
| Педагогические работники          | Участие педагогического | Российский уровень |                 |
|                                   |                         |                    |                 |

|   |   |  |                    |  |
|---|---|--|--------------------|--|
|   | работника в методической работе (выступления на конференциях, семинарах, методических объединениях) | 5 балла  | 3 балла            |  |
|   |   | Региональный уровень   |                    |  |
|   |   | 3 балла  |                    |  |
|   |   | Муниципальный уровень  |                    |  |
|   | 2 балла   |  |                    |  |
|   | Результативность участия в профессиональных конкурсах для педагогических работников                 | Очное участие  | Заочное участие    |  |
|   |   | Российский уровень   |                    |  |
|   |   | 1 место - 7 баллов   | 1 место - 3 баллов |  |
|   |   | 2 место - 6 баллов   | 2 место - 2 балла  |  |
|   |   | 3 место - 5 баллов   | 3 место - 1 балла  |  |
|   |   | Региональный уровень   |                    |  |
|   |   | 1 место - 6 баллов   | 1 место - 3 баллов |  |
|   |   | 2 место - 5 балла  | 2 место - 2 балла  |  |
|   | 3 место - 4 балла   | 3 место - 1 балла  |                    |  |
|   | Муниципальный уровень   |  |                    |  |
| 1 место - 5 баллов  | 1 место - 3 баллов  |  |                    |  |
| 2 место - 4 балла   | 2 место - 2 балла   |  |                    |  |
| 3 место - 3 балла   | 3 место - 1 балла   |  |                    |  |
| Результативность участия педагогических работников различных конкурсах, соревнованиях | Очное участие   | Заочное участие  |                    |  |
|   | Российский уровень  |  |                    |  |
|   | 1 место - 6 баллов  | 1 место - 4 балла  |                    |  |
|   | 2 место - 5 баллов  | 2 место - 3 балла  |                    |  |
|   | 3 место - 4 баллов  | 3 место - 2 балла  |                    |  |
|   | Региональный уровень  |  |                    |  |
|   | 1 место - 5 баллов  | 1 место - 4 балла  |                    |  |
| 2 место - 4 балла   | 2 место - 3 балла   |  |                    |  |
| 3 место - 3 балла   | 3 место - 2 балла   |  |                    |  |
| Муниципальный уровень   |   |  |                    |  |
| 1 место - 4 балла   |   |  |                    |  |
| 2 место - 3 балла   |   |  |                    |  |
| 3 место - 2 балла   |   |  |                    |  |
| Учителя физкультуры   | Отсутствие травм обучающихся на занятиях физкультурой   | *1 - 3 балла   |                    |  |
| Учителя предметники   | Стабильность и рост качества обучения и успеваемости  | стабильность успеваемости и (или) качества – 1 балл;<br>рост успеваемости и (или) качества – 2 балла;<br>снижение успеваемости и (или) |                    |  |

|                          |   | качества – «- 1 балл» |  |
|--------------------------|---|-----------------------|--|
| Педагогические работники | Отсутствие замечаний по учебному предмету   | *1- 3 балла           |  |
|                          | Высокий уровень исполнительской дисциплины (качественно и в срок)<br>подготовка документации по воспитательной работе<br>заполнение классных журналов<br>заполнение журналов индивидуального обучения, элективных и др. курсов<br>заполнение журналов групп продленного дня<br>тематическое планирование<br>ведение личных дел учащихся,<br>проверка тетрадей,<br>проверка дневников, | *1- 3 балла           |  |
|                          | Отсутствие замечаний по выполнению трудовой дисциплины  | <b>3 балла</b>        |  |
|                          | Образцовое содержание кабинета по итогам смотра - конкурса  | <b>*1-3 балла</b>     |  |
|                          | Привлечение внебюджетных благ средств на добр. основе для оснащения образовательного и воспитательного процессов  | *1 -3 балла           |  |
| Классные руководители    | Участие класса в реализации программы воспитания и социализации Школы   | *1 - 3 балла          |  |
|                          | Работа по профилактике правонарушений среди обучающихся   | *1 - 3 балла          |  |

|                                   |   |   |  |
|-----------------------------------|---|---|--|
|                                   | класса  |   |  |
|                                   | Организация питания в классе  | *1 - 3 балла  |  |
| Учителя предметники -             | Проведение внеклассной работы по своему предмету  | *1 - 3 балла  |  |
|                                   | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (отсутствие фактов детского травматизма при организации образовательного процесса, отсутствие нарушений охраны труда, качественное ведение документации)- инструкции | *1-3 балла  |  |
| Заместитель директора Школы по УР | Организация работы по реализации программы развития (в том числе профильного, предпрофильного обучения)   | сотрудничество с участниками ОП, научным руководителем, социальными партнерами – <b>3</b> балла; выполнение плана – <b>2</b> балла; реализация отдельных элементов – <b>1</b> балл  |  |
|                                   | Организация и контроль УВП  | своевременная и качественная организация УВП, устойчивая система мониторинга, контроля и коррекции – <b>10</b> баллов; организация УВП, апробация системы мониторинга, контроля и коррекции – <b>5</b> балла; наличие элементов системы – <b>3</b> балл |  |
|                                   | Выполнение срочных и важных работ (поручений)   | работы выполнены на высоком уровне – <b>5</b> балла; работы соответствуют общим требованиям – <b>3</b> балла  |  |
|                                   | Подготовка нормативно – правовых актов  | НПА разработаны своевременно, соответствуют   |  |

|  |   |   |  |
|--|---|---|--|
|  |   | требованиям законодательства – <b>5</b> балла;<br>внесены коррективы в действующие НПА – <b>3</b> балл  |  |
|  | Соблюдение трудовой дисциплины  | отсутствие нарушений и замечаний – <b>2</b> балла;<br>нарушения незначительны, своевременно устранены – <b>1</b> балл   |  |
|  | Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению | *1-10 баллов  |  |
|  | -Взаимозаменяемость<br>-Выполнение несвойственных или непредвиденных видов деятельности по приказу                        | *1-10 баллов  |  |
| Социальный педагог,<br>педагог<br>психолог | Результативность работы с учащимися   | рост показателей - <b>3</b> балла;<br>стабильность показателей - <b>2</b> балла;<br>незначительное снижение показателей (до 5%) - <b>1</b> балл   |  |
|  | Проведение социально значимых мероприятий   | мероприятия имеют широкий положительный резонанс (результат) – <b>3</b> балла;<br>мероприятия вызвали рост показателей – <b>2</b> балла;<br>мероприятия носят массовый характер – <b>1</b> балл |  |
|  | Соблюдение трудовой дисциплины  | отсутствие нарушений и замечаний – <b>2</b> балла;<br>нарушения незначительны, своевременно устранены – <b>1</b> балл   |  |
| Педагог организатор                        | Проведение социально  | мероприятия имеют широкий   |  |

|                           |   |   |  |
|---------------------------|---|---|--|
|                           | значимых мероприятий                          | положительный резонанс (результат) – <b>3 балла</b> ;<br>мероприятия вызвали рост показателей – <b>2 балла</b> ;<br>мероприятия носят массовый характер – <b>1 балл</b>                           |  |
|                           | Работа с органами ученического самоуправления | мероприятия имеют широкий положительный резонанс (результат) – <b>3 балла</b> ;<br>мероприятия вызвали рост показателей – <b>2 балла</b> ;<br>мероприятия носят массовый характер – <b>1 балл</b> |  |
|                           | Соблюдение трудовой дисциплины                | отсутствие нарушений и замечаний – <b>2 балла</b> ;<br>нарушения незначительны, своевременно устранены – <b>1 балл</b>  |  |
| Секретарь<br>Документовед | Проведение социально значимых мероприятий –   | мероприятия имеют широкий положительный резонанс (результат) – <b>3 балла</b> ;<br>мероприятия вызвали рост показателей – <b>2 балла</b> ;<br>мероприятия носят массовый характер – <b>1 балл</b> |  |
|                           | Выполнение срочных и важных работ (поручений) | работы выполнены на высоком уровне – <b>2 балла</b> ;<br>работы соответствуют общим требованиям – <b>1 балл</b>   |  |
|                           | Соблюдение трудовой дисциплины                | отсутствие нарушений и замечаний – <b>2 балла</b> ;<br>нарушения незначительны, своевременно устранены – <b>1 балл</b>  |  |
|                           | Качество выполняемых работ                    | качественное выполнение работ – <b>3 балла</b> ;<br>своевременное   |  |

|                          |   |   |  |
|--------------------------|---|---|--|
|                          |   | выполнение работ – 2 балла;<br>частичное выполнение работ – 1 балл  |  |
|                          | Отсутствие обоснованных замечаний контролирующих органов и принятие своевременных управленческих решений по их устранению |   |  |
|                          | Качественное ведение электронного документооборота  |   |  |
|                          | Обеспечение исправного технического состояния оборудования  |   |  |
| Все категории работников | - Взаимозаменяемость<br>- Выполнение несвойственных или непредвиденных видов деятельности по приказу                      | 5 баллов – отсутствие замечаний по охране труда, полное и качественное выполнение плана<br>4балла – отсутствие предпосылок к несчастному случаю<br>3 балла – план мероприятий выполняется<br>2 балла – есть план мероприятий<br>1 балл – проведены инструктажи<br>Наличие несчастного случая – «- 5 балл» |  |

|                              |   |        |
|------------------------------|---|--------|
| Заместитель директора по АХР | Постоянное обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы   | До 10б |
|                              | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда  | До 10б |
|                              | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ   | До 20б |
|                              | Организация работы по сохранению и обеспечению комфортных санитарно – бытовых условий (гардеробы, туалеты, места личной гигиены и т.д.) | До 10б |

|                      |  |   |
|----------------------|--|---|
|                      | Своевременная и качественная ликвидация технических неполадок  | До 5б                                     |
|                      | Оперативная информация о возникающих проблемах, влияющих на организацию жизнедеятельности школы  | До 3б                                     |
|                      | Привлечение внебюджетных средств   | До 10б                                    |
|                      | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов) | до 10 б                                   |
|                      | Организация работы по развитию сетевого взаимодействия с представителями общественности  | До 5б                                     |
|                      | Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций   | 3б  |
|                      | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка  | Минус 1 б. за каждое нарушение            |
| Педагог-библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся 50%<br>70% и более   | До 10б<br><br>5б<br>10б                   |
|                      | Пропаганда чтения как формы культурного досуга   | 1б за каждый библиотечный урок            |
|                      | Оформление тематических выставок, стендов  | 0,5 б за каждую выставку, материал стенда |
|                      | Выполнение плана работы библиотеки   | До 10б                                    |
|                      | Организация мероприятий по развитию у учащихся основ работы с информацией  | 5б  |
|                      | Организация внеклассной воспитательной работы  | 2б за каждое мероприятие                  |
|                      | Участие совместно с учащимися в школьных и городских мероприятиях  | 2б за каждое мероприятие                  |
|                      | Организация мероприятий по информированию о новинках педагогической и методической литературы (выставки, дискуссии, встречи с авторами)  | 1б за каждое мероприятие                  |
|                      | Наличие собственных публикаций   | 10б за каждую                             |
|                      | Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.)                     | 5б за каждое мероприятие                  |
|                      | Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж ОУ у учащихся, родителей и общественности                             | До 10б                                    |

|   |   |                                    |
|---|---|------------------------------------|
|   | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов)          | До 10б                             |
|   | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка   | Минус 1 б. за каждое нарушение     |
| Преподаватель-организатор ОБЖ   | Участие учащихся в городских мероприятиях военно-патриотической направленности и ее результативность  | 1б за каждое мероприятие           |
|   | Организация проведения мероприятий военно – патриотической направленности и ее результативность   | 2б за каждое мероприятие (до 10 б) |
|   | Соблюдение техники безопасности и охраны труда (ведение документации )  | 10б                                |
|   | Отсутствие нарушений исполнительской дисциплины (качество ведения документации, своевременное представление отчетности и др. материалов по ГО ЧС) | До 10б                             |
|   | Личное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и т.д.                               | 5б за каждое мероприятие           |
|   | Наличие собственных публикаций  | 10б за каждую                      |
|   | Выполнение плана работы   | До 10б за каждый план ( ГО ЧС, ТБ) |
|   | Своевременное проведение инструктажей и заполнение всех журналов по инструктажам и охране труда   | До 10б                             |
|   | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка   | Минус 1б за каждое нарушение       |
| Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, дежурный по зданию, рабочий по обслуживанию здания, лаборант. | Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений, качественное выполнение должностных инструкций            | До 10б                             |
|   | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок   | До 10б                             |
|   | Нарушение правил внутреннего трудового распорядка   | Минус 1 б. за каждое нарушение     |
|   | Проведение генеральных уборок   | До 5б                              |

## **ПРИЛОЖЕНИЕ № 2** **ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ**

по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № » на 2020-2022 годы

### **1. Общие положения.**

Комиссия по ведению коллективных переговоров, подготовки проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора Муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № » (далее - Комиссия), образованная в учреждении в соответствии со ст. 35 Трудового кодекса Российской Федерации, в своей деятельности руководствуется Конституцией РФ, действующим в Вологодской области законодательством, соглашениями всех уровней, действие которых распространяется на организацию, настоящим Положением и заключенным коллективным договором.

1.2. При формировании и осуществлении деятельности Комиссии стороны руководствуются следующими основными принципами социального партнерства:

- 1.2.1. равноправие сторон;
- 1.2.2. уважение и учет интересов сторон;
- 1.2.3. заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 1.2.4. соблюдение сторонами и их представителями законов и иных нормативных правовых актов;
- 1.2.5. полномочность представителей сторон;
- 1.2.6. свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 1.2.7. добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- 1.2.8. реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами;
- 1.2.9. обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений;

1.2.10. контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;

1.2.11. ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

## **2. Основные цели и задачи Комиссии.**

2.1. Основными целями Комиссии являются:

2.1.1. достижение согласования интересов сторон трудовых отношений.

2.1.2. содействие коллективно-договорному регулированию социально - трудовых отношений в учреждении.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

2.2.1. развитие системы социального партнерства между Работниками учреждения и Работодателем, направленной на обеспечение согласования интересов Работников и Работодателя по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений;

2.2.2. ведение коллективных переговоров и подготовка проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

2.2.3. развитие социального партнерства в учреждении;

2.3. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений Комиссия:

2.3.1. ведет коллективные переговоры;

2.3.2. готовит проект коллективного договора (изменений и дополнений);

2.3.3. организует контроль за исполнением коллективного договора;

2.3.4. рассматривает коллективные трудовые споры по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением;

2.3.5. создает рабочие группы с привлечением специалистов;

2.3.6. приглашает для участия в своей работе представителей вышестоящей профсоюзной организации;

2.3.7. получает по договоренности с представительными и исполнительными органами государственной власти и местного самоуправления информацию о социально-экономическом положении в регионе, в отдельных отраслях его экономики, необходимую для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора (изменений и дополнений).

## **3. Состав и формирование Комиссии.**

3.1. При проведении коллективных переговоров о заключении и об изменении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров по поводу заключения или изменения коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при формировании и осуществлении деятельности Комиссии интересы Работников представляет Первичная профсоюзная организация школы, интересы Работодателя – руководитель учреждения или уполномоченные им лица.

3.2. Количество членов Комиссии от каждой стороны - не более 3 человек.

3.3. Первичная профсоюзная организация и Работодатель самостоятельно определяют персональный состав своих представителей в Комиссии и порядок их ротации. Состав комиссии утверждается приказом руководителя учреждения.

3.4. Образую комиссию, стороны наделяют своих представителей полномочиями на:

3.4.1. ведение коллективных переговоров;

3.4.2. подготовку проекта коллективного договора (изменений и дополнений);

3.4.3. организацию контроля за выполнением коллективного договора;

3.4.4. разрешение коллективных трудовых споров.

3.5. Стороны, образовавшие Комиссию, назначают из числа своих представителей в Комиссии - координатора стороны.

## **4. Члены Комиссии.**

4.1. Члены Комиссии:

4.1.1. участвуют в заседаниях Комиссии и рабочих групп, в подготовке проектов решений Комиссии;

4.1.2. вносят предложения по вопросам, относящимся к компетенции Комиссии, для рассмотрения на заседаниях Комиссии и ее рабочих групп.

4.2. Полномочия членов, координаторов Комиссии удостоверяется соответствующими решениями сторон социального партнерства, образовавшими Комиссию.

## **5. Порядок работы Комиссии.**

5.1. Заседание комиссии правомочно, если на нем присутствуют координаторы от каждой из сторон, образовавших Комиссию.

5.2. Первое заседание комиссии, образованной на равноправной основе по решению сторон из наделенных необходимыми полномочиями представителей, проводится не позже истечения семи календарных дней с момента получения представителями одной из сторон социального партнерства уведомления от другой стороны в письменной форме с предложением начать коллективные переговоры или в иной срок, предложенный в уведомлении представителями стороны, инициирующей переговоры. Дата первого заседания Комиссии является датой начала переговоров.

5.3. На первом заседании комиссии председательствует координатор стороны, инициировавшей переговоры.

5.4. Заседания комиссии оформляются протоколом, который ведет один из членов комиссии по поручению председателя. Протокол не позже начала следующего заседания комиссии подписывается координаторами сторон, размножается в двух экземплярах и передается координаторам сторон.

5.5. Решение комиссии считается принятым, если за его принятие высказались координаторы каждой стороны социального партнерства, образовавших Комиссию.

5.6. Ведут подготовку очередных заседаний Комиссии и председательствуют на них координаторы сторон социального партнерства, образовавших Комиссию, по очереди.

5.7. Решение о назначении председательствующего на следующее заседание Комиссии принимается Комиссией каждый раз перед окончанием очередного заседания.

5.8. Координатор стороны, назначенный председательствующим на следующее заседание Комиссии:

5.8.1. обеспечивает взаимодействие сторон с целью достижения согласия между ними при выработке проектов решений Комиссии, выносимых на рассмотрение следующего заседания Комиссии;

5.8.2. утверждает по предложениям сторон перечень и состав рабочих групп (и их руководителей), создаваемых для подготовки мероприятий и проектов решений Комиссии;

5.8.3. председательствует на заседании Комиссии и организует ее работу;

5.8.4. проводит в период между заседаниями Комиссии консультации по вопросам, требующим принятия оперативного решения.

5.9. Представители сторон, подписавших коллективный договор, в период его действия имеют право проявить инициативу по проведению переговоров по его изменению и дополнению к нему или заключению нового коллективного договора.

5.10. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения (инициатива одной из сторон, переговоры, выработка согласованного проекта изменений и дополнений, обсуждение в подразделениях и экспертиза в территориальном комитете профсоюза, доработка проекта, утверждение на собрании, регистрация). Решение по представленному одной из сторон проекту изменений условий коллективного договора Комиссия принимает в течение месяца со дня его подачи. Редакционные изменения по отдельным позициям коллективного договора согласовываются Комиссией в течение двух недель со дня их представления в комиссию.

## **6. Срок полномочий Комиссии**

6.1. Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.

### Приложение №3

#### ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, которым в связи с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

| №  | должность                               | продолжительность отпуска   |
|----|---|-----------------------------|
| 1. | Заместитель директора по АХР            | от 3 до 14 календарных дней |
| 2. | Документовед, заведующий учебной частью | от 3 до 14 календарных дней |

### Приложение №   4

**Перечень профессий и должностей, которые имеют право на бесплатное обеспечение спецодеждой , специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.**

**Основание:**

1. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 октября 2008г. № 541н « Об утверждении типовых норм выдачи сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятым на работах с вредными и ( или) опасными условиями труда, а так же на работах , выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

| Профессия и должность | Наименование средств индивидуальной защиты | Норма выдачи в год |
|-----------------------|--|--------------------|
| Уборщица служебных    | Халат хлопчатобумажный                     | 1                  |

|                |  |   |
|----------------|--|---|
| помещений      | Перчатки резиновые<br>Перчатки с полимерным покрытием  | 12 пар<br>6 пар                           |
| Дворник        | Перчатки с полимерным покрытием<br>Сапоги резиновые с защитным подноском<br>Костюм для защиты от загрязнений | 6 пар<br><br>1 пара<br>1                  |
| Учитель химии  | Халат хлопчатобумажный<br>Фартук прорезиненный с нагрудником<br>Перчатки резиновые<br>Очки резиновые         | 1<br><br>дежурный<br>дежурный<br>дежурный |
| Учитель физики | Указатель напряжения<br>Коврик диэлектрический   | дежурный<br>дежурный                      |

**Перечень работ,  
дающих право на бесплатное обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами  
Основание:**

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

| № п/п | Виды смывающих и обезвреживающих средств                    | Наименование работ и производственных факторов     | Профессия                    | Норма выдачи на 1 работника в месяц                                 |
|-------|---|--|------------------------------|---|
| 1     | Мыло или жидкие моющие средства( в том числе для мытья рук) | Работы , связанные с легкосмываемыми загрязнениями | Уборщица служебных помещений | 200 гр. туалетное мыло или моющие средства в дозирующих устройствах |
| 2     | Средства гидрофобного действия                              | Работа на уборке мест общего пользования           | Уборщица служебных помещений | 100мл   |
| 3     | Средства защиты дезинфицирующие                             | Работа в резиновых перчатках и закрытой обуви      | Уборщица служебных помещений | 100мл   |
| 4     | Восстанавливающие кремы                                     | Работа в резиновых перчатках                       | Уборщица служебных помещений | 100мл   |

**Перечень профессий и должностей работников, которым устанавливаются доплаты за работу с неблагоприятными условиями труда**  
 Основание: приложение № 11 к Территориальному отраслевому соглашению по образовательным учреждениям муниципального образования «Город Вологда» на 2013-2015 годы.

| Профессия (должность)                    | Виды работ | Размер доплат  |
|--|------------|--|
| Учитель технологии<br>(технический труд) | -          | 12% от должностного оклада с учетом учебной нагрузки |

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
 «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 28»  
 Г. ВОЛОГДА**

|  |  |
|--|--|
| <b>Принято</b><br>на заседании<br>Общего собрания<br>работников ОУ | <b>Утверждено</b><br>приказом директора<br>школы № 159<br>от 30.08.2019 г. |
|--|--|

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы (далее — Школа, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной организации). Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в Школе.

Правила внутреннего трудового распорядка состоят из следующих разделов:

1. Общие положения
2. Порядок приема, перевода и увольнения работников
3. Права, обязанности и ответственность сторон трудового договора
4. Режим работы и время отдыха
5. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания
6. Заключительные положения

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы (далее — Школа, с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации).

1.2. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в Школе.

1.3. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Школы.

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

2.1. Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке.

2.1.1. Работник предъявляет:

- 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;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, — при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2. Взаимоотношения работника с работодателем оформляются Трудовым договором, который является соглашением, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила.

2.1.3. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом, настоящими Правилами, Коллективным договором и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.1.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя.

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

2.1.5. 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.

2.1.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением следующих случаев:

- в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий;

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

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. Перевод на другую работу оформляется Приказом работодателя.

## 2.2. Порядок увольнения работников.

2.2.1. Основаниями для увольнения работника (расторжения трудового договора) являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока срочного трудового договора;
- по инициативе работника;
- по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

-нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;  
 -повторное в течение одного года грубое нарушение Устава Школы (для педагогических работников);  
 - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (для педагогических работников).

2.2.2. Прекращение трудового договора оформляется Приказом работодателя.

2.2.3. 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. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.2.4. 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 Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

2.2.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса

Р. Ф. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.2.6. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

2.2.7. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по следующим основаниям:

-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);

-осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу;

-при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности в соответствии с частью второй статьи 261 Трудового кодекса РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

### **3. Права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

#### **3.1. Основные права сторон трудового договора.**

##### **3.1.1. Работники имеют право на:**

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Школой в предусмотренных ее Уставом формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.1.2. Кроме того педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свободой преподавания, свободное выражение своего мнения, свободой от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- правом на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- правом на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- правом на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Школе;
- правом на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы, в порядке, установленном законодательством РФ или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Школой, в порядке, установленном Уставом Школы;
- правом на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- правом на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством РФ;
- правом на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- правом на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.1.3. Педагогические работники имеют также следующие трудовые права и социальные гарантии:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Р. Ф.;
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ;
- право на предоставление, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- право на получение компенсации за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена;
- право на аттестацию в целях установления им квалификационной категории.

#### 3.1.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Р. Ф.;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством РФ.

### 3.2. Основные обязанности сторон трудового договора.

#### 3.2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать Устав Школы;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака.

3.2.2. Работникам запрещается приносить, передавать и использовать в Школе и на ее территории оружие, спиртные напитки, табачные изделия (а также кальяны, электронные парогенераторы (электронные сигареты)

и т. п.) токсические и наркотические вещества и иные предметы и вещества, способные причинить вред здоровью участников образовательных отношений и (или) деморализовать образовательный процесс;

3.2.3. Педагогические работники, кроме того, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требований законодательства РФ, норм профессиональной этики педагогических работников при реализации своих академических прав и свобод.

3.2.4. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

Конституции Р. Ф. .

3.2.6. Работодатель обязан:

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

- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 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 РФ;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

3.3. В соответствии с действующим законодательством стороны трудового договора несут следующие виды ответственности:

- уголовную;
- административную;
- дисциплинарную;
- гражданско-правовую;
- материальную.

**3.3.1. Уголовная ответственность** — ответственность, применяемая за совершение действий (бездействия), которые определены в законе как уголовные преступления, с назначением наиболее строгих мер государственного принуждения — уголовных наказаний. Уголовная ответственность может применяться только судом в порядке уголовного судопроизводства. Регулируется Уголовным, Уголовно-процессуальным и Уголовно-исполнительным кодексами.

***Виды уголовных наказаний:***

- штраф;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- обязательные работы;
- ограничение свободы (содержание осужденного, достигшего к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора);
- арест (содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества);
- лишение свободы на определенный срок (изоляция осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму);
- пожизненное лишение свободы;
- смертная казнь.

**3.3.2. Административная ответственность** — ответственность, применяемая за совершение указанных в законе административных правонарушений с назначением административных взысканий. Применяется судами и другими указанными в законе государственными органами и должностными лицами (административные комиссии при исполнительных органах власти, органы внутренних дел, государственные инспекции, комиссии по делам несовершеннолетних, по борьбе с пьянством и другие). Регулируется

Кодексом Р. Ф. об административных правонарушениях, другими законодательными актами РФ и субъектов Федерации.

***Виды административных наказаний:***

- предупреждение;
- административный штраф;
- возмездное изъятие орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- дисквалификация;
- конфискация орудия совершения или предмета административного правонарушения;
- лишение специального права, предоставленного физическому лицу;

**3.3.3. Дисциплинарная ответственность** — ответственность, применяемая за дисциплинарные проступки — нарушение установленных правил трудовой, учебной, служебной дисциплины. Применяется администрацией Школы в отношении своих работников и учащихся, вышестоящими должностными лицами в отношении подчиненных. Регулируется Трудовым кодексом РФ, Уставом и иными локальными нормативными актами.

***Виды дисциплинарных взысканий:***

- замечание
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

**3.3.4. Гражданско-правовая ответственность** — ответственность, применяемая за причинение вреда личности или имуществу гражданина или Школы (неисполнение договорных обязательств, нарушение права собственности, авторских, изобретательских и других гражданских прав). Устанавливается в виде возмещения вреда, принудительного восстановления нарушенных прав

и применения других санкций материального порядка. Применяется судами и другими полномочными органами. Регулируется Гражданским и Гражданский процессуальным кодексами и другими нормативными правовыми актами.

**3.3.5. Материальная ответственность** — ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный Школе в виде возмещения причиненного вреда. Применяется в административном порядке администрацией Школы. Регулируется Трудовым кодексом РФ, положениями о материальной ответственности и другими нормативными актами.

**3.3.6.** Любой вид ответственности строго регламентирован в нормативных правовых актах, в которых должны указываться конкретные признаки преступления, административного правонарушения, дисциплинарного проступка, виды и размеры уголовных наказаний, административных и дисциплинарных взысканий.

**3.3.7.** Любой вид ответственности возможен лишь при наличии вины привлекаемого к ответственности лица, которому должна быть предоставлена возможность защиты от предъявляемого обвинения или претензий и возможность обжалования принятых решений.

#### **4. Режим работы и время отдыха**

**4.1.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы (сменности учебных занятий и других особенностей работы) и устанавливается настоящими Правилами.

**4.2.** Режим работы директора, заместителей директора, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

**4.3.** Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

**4.4.** Рабочее время — время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

**4.5.** Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее — педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

**4.7.** 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. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемен между ними устанавливается Приказом «О режиме работы школы» на каждый учебный год.

**4.8.** Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Школы, настоящими Правилами, и регулируется графиками и планами работы,

- в т. ч. личными планами педагогического работника, 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), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
  - 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;
  - периодические кратковременные дежурства в Школе 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 Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, 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 Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;
  - выполнением 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.).

4.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых Школа осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям

и т. п.

4.10. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников Школы и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее — каникулярный период), являются для них рабочим временем.

4.11. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 4.8 настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.12. Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

4.13. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, воспитанников, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

4.14. Режим рабочего времени учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.15. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Приказом «О режиме работы в каникулярный период».

4.16. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Школы.

4.17. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в пункте 4.11. настоящих Правил.

4.18. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели включает в себя:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в Школе, так и за ее пределами.

4.19. Время отдыха — время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

## **5. Применяемые к работникам меры поощрения и взыскания**

5.1. К работникам добросовестно исполняющих трудовые обязанности могут быть применены следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выдача премии,
- награждение ценным подарком,
- награждение почетной грамотой,
- представляет к званию лучшего по профессии.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

5.3. 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. Заключительные положения**

6.1. Настоящие Правила утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы и выкладываются на сайте ОУ.



## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

| № п/п | Наименование мероприятий                              | Законодательные и другие нормативно-правовые акты по охране труда   | Разрабатываемые локальные нормативные правовые акты по охране труда в образовательном учреждении  | Периодичность разработки   | Ответственный, срок проведения      |
|-------|---|---|---|--|-------------------------------------|
| 1.    | Предварительный медицинский осмотр работников         | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 69, 212-214,266.</li> <li>2. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15.</li> </ol>  | Направление на обязательный предварительный медицинский осмотр  | При приеме на работу   | зам. директора по АХР               |
| 2.    | Вводный инструктаж по охране труда                    | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12. 01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225.</li> <li>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.1., приложения 3,4.</li> <li>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Программа вводного инструктажа по охране труда</li> <li>2. Журнал регистрации вводного инструктажа по охране труда</li> </ol>   | По мере необходимости<br><br>При приеме на работу                      | М.В. Маслухина (лица ее заменяющие) |
| 3.    | Первичный инструктаж по охране труда на рабочем месте | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 212, 214, 225.</li> <li>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.2, приложения 5,6.</li> <li>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14, 15</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Программа первичного инструктажа по охране труда на рабочем месте</li> <li>2. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте</li> <li>3. Перечень профессий и должностей работников, освобожденных от первичного инструктажа на рабочем месте</li> </ol> | По мере необходимости<br>При приеме на работу<br>По мере необходимости | директор, зам.директора по АХР      |

|    |  |  |  |   |                                |
|----|--|--|--|---|--------------------------------|
| 4. | Повторный инструктаж по охране труда   | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12. 01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225.</li> <li>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.3., приложение 6.</li> <li>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14.15</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте</li> </ol>   | Не реже одного раза в 6 месяцев                           | зам.директора по АХР           |
| 5. | Внеплановый инструктаж по охране труда | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225.</li> <li>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.4., приложение 6.</li> <li>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте</li> </ol>   | По мере необходимости                                     | директор, зам.директора по АХР |
| 6. | Целевой инструктаж по охране труда     | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой кодекс РФ от 30.12. 01 № 197-ФЗ, статьи 212,214,225.</li> <li>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п. 7.5., приложение 6.</li> <li>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за проведение разового мероприятия</li> <li>2. Журнал регистрации инструктажа по охране труда на рабочем месте</li> </ol> | <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> | директор, зам.директора по АХР |

|    |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|
| 7. | Обучение и проверка знаний по охране труда          | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ. статьи 212,214,219,225.</li> <li>2. ГОСТ 12.0.004-90 «Организация обучения безопасности труда. Общие положения», п.п. 2, 5.</li> <li>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 14,15,18.</li> <li>4. Постановление Министерства труда и Министерства образования РФ от 13.01.03 №1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».</li> <li>5. Приказ Министерства образования РФ от 22.04. 97 № 779 «Об обучении и проверке знаний по охране труда руководителей и специалистов системы Министерства образования России»</li> </ol> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ руководителя о назначении комиссии для проверки знаний по охране труда</li> <li>2. Тематический план и программа обучения по охране труда</li> <li>3. Перечень контрольных вопросов для проверки знаний по охране труда</li> <li>4. Экзаменационные билеты для проверки знаний по охране труда</li> <li>5. Протокол заседания комиссии по проверке знаний по охране труда</li> <li>6. Удостоверения о проверке знаний по охране труда</li> <li>7. Журнал учета выдачи удостоверений по охране труда</li> </ol> | <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в 3 года, вновь назначенных - в течение месяца</p> <p>Один раз в 3 года, вновь назначенных - в течение месяца</p> | <p>директор,<br/>зам.директора<br/>по АХР<br/>уполномоченный по ОТ</p>                                |
| 8. | Разработка и утверждение инструкций по охране труда | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Трудовой Кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 212</li> </ol>  | <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за разработку инструкций по охране труда</li> <li>2. Перечень инструкций по охране труда</li> <li>3. Инструкции по охране труда для всех профессий и рабочих мест</li> <li>4. Журнал учета инструкций по охране труда</li> <li>5. Журнал учета выдачи инструкций по охране труда</li> <li>6. Приказ руководителя об утверждении инструкций по охране труда</li> <li>7. Приказ руководителя о продлении срока действия инструкций по охране труда</li> </ol>        | <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в 5 лет</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p>   | <p>директор,<br/>зам.директора<br/>по АХР<br/>уполномоченный по ОТ,<br/>педагогический специалист</p> |

|     |  |   |   |  |  |
|-----|--|---|---|--|--|
| 9.  | Периодический медицинский осмотр работников                        | См. п. 1  | Поименный список лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам   | В соответствии с должностями - ежегодно                    |  |
| 11. | Выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда             | 1. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 22.<br>2. Постановление Министерства труда РФ от 08.04.94 № 30 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профессионального союза или трудового коллектива»   | Протокол собрания профсоюза или трудового коллектива по выборам уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда   | Не чаще одного раза в 2 года                               | Харинская С.В., глава профсоюза  |
| 12. | Создание комитета (комиссии) по охране труда                       | 1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 218.<br>2. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 13.<br>3. Постановление Министерства труда РФ от 12.10.94 № 64 «О рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек» | 1. Приказ руководителя о создании комитета (комиссии) по охране труда<br>2. Положение о комитете (комиссии) по охране труда образовательного учреждения<br>3. План работы комитета (комиссии) по охране труда                 | По мере необходимости<br>По мере необходимости<br>Ежегодно | директор,<br>зам.директора<br>по АХР<br>уполномоченный по ОТ,<br>педагогический специалист |
| 13. | Организация административно-общественного контроля по охране труда | 1. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 4, 8,14, 22.<br>2. Положение об административно-общественном контроле по охране труда в учреждениях образования (утверждено постановлением Президиума ВЦСПС от 01.07.87 №7)  | 1. Журнал административно-общественного контроля по охране труда<br>2. Приказ руководителя о состоянии охраны труда в образовательном учреждении  | В соответствии с должностями<br>Один раз в 6 месяцев       | Специалист по охране труда,<br>комитет по охране труда                                     |
| 14. | Создание службы охраны труда                                       | 1. ГОСТ 12.0.006-2002 «Общие требования к управлению охраной труда в организации».<br>2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 217.<br>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ, статья 12<br>4. Рекомендации по организации работы службы охраны труда в организации  | 1. Приказ руководителя о назначении специалиста (инженера) по охране труда<br>2. Приказ руководителя о назначении лиц, ответственных за организацию безопасной работы<br>3. Положение об организации работы по охране труда и | По мере необходимости<br>Ежегодно<br>По мере необходимости | директор,<br>зам.директора<br>по АХР<br>уполномоченный по ОТ,<br>педагогический специалист |

|     |   |  |  |  |                                 |
|-----|---|--|--|--|---------------------------------|
|     |   | (утверждены постановлением Министерства труда России от 08.02.01 №14).<br>5. Типовое положение о службе охраны труда образовательного учреждения высшего, среднего и начального профессионального образования системы Министерства образования России (утверждено приказом Министерства образования России № 662 от 11.03.98)                                    | обеспечению безопасности образовательного процесса<br>4. Должностные обязанности по охране труда руководителей и специалистов с их личными подписями | Ежегодно                               |                                 |
| 15. | Планирование мероприятий по охране труда  | 1. Постановление Министерства труда РФ № 11 от 27.02.95 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»  | 1. План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда   | Ежегодно                               | Комитет по охране труда         |
| 16. | Заключение коллективного договора между работодателем и работниками               | 1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 9,27, 36-44, 50<br>2. Федеральный закон от 24.11.95 № 176-ФЗ «О коллективных договорах и соглашениях»<br>3. Письмо Департамента охраны труда Министерства труда РФ от 23.01.96 № 38-11 «Рекомендации по учету обязательств работодателя по условиям труда и охране труда в трудовом и коллективном договорах» | Коллективный договор   | Заключается на срок от 1 года до 3 лет |                                 |
| 17. | Заключение соглашения по охране труда между работодателем и профсоюзным комитетом | Постановление Министерства труда РФ от 27.02.95 № 11 «Об утверждении рекомендаций по планированию мероприятий по охране труда»   | 1. Соглашение по охране труда<br>2. Акт проверки выполнения соглашения по охране труда   | Ежегодно<br>Один раз в 6 месяцев       | Директор, председатель профкома |
| 18. | Корректировка Правил внутреннего трудового распорядка (по необходимости)          | 1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 189,190.<br>2. Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников, осуществляющих образовательную деятельность (приказ МИНОБНАУКИ от 11.05.2016 г., № 536  | Правила внутреннего трудового распорядка   | По мере необходимости                  | Директор, глава профсоюза       |

|     |   |  |   |  |                      |
|-----|---|--|---|--|----------------------|
| 19. | По мере необходимости   |  |   |  |                      |
| 20. | Соблюдение лицензионных требований в образовательной деятельности   | 1. Закон РФ от 22.12.2012 г. № 273 -ФЗ «Об образовании в РФ»   | Заключение о соблюдении законодательных и иных нормативных актов об охране труда  | По мере необходимости                              | Директор             |
| 21. | Обеспечение работников и обучающихся обучающихся спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты | 1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статьи 210,212,214,219-221.<br>3. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статьи 4, 8,14,15,17 Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учебных заведений (постановление Министерства труда РФ № 68 от 29.13.97).<br>4. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики (постановление Министерства труда РФ № 69 от 30.12.97).<br>5. Нормы бесплатной выдачи работникам теплой специальной одежды и теплой специальной обуви по климатическим поясам, единым для всех отраслей экономики (постановление Министерства труда РФ от 31.12.97 № 70).<br>6. Постановление Министерства труда РФ от 18.12.98 № 51 «Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».<br>7. Постановление Министерства труда РФ от 29.10.99 № 39 «О внесении изменений и дополнений в Правила обеспечения работников специальной одеждой, | 1. Перечень работ и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты и номенклатура выдаваемых средств индивидуальной защиты<br>2. Личная карточка учета выдачи средств индивидуальной защиты | По мере необходимости<br><br>По мере необходимости | зам.директора по АХР |

|     |   |   |   |   |   |
|-----|---|---|---|---|---|
|     |   | специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»  |   |   |   |
| 22. | Организация планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений    | 1. Трудовой кодекс РФ от 30.12.01 № 197-ФЗ, статья 212.<br>2. Федеральный закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 14.<br>3. Положение о проведении планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений (утверждено постановлением Госстроя СССР от 29.12.73 № 279) | 1. Технический паспорт на здание (сооружение)<br>2. Акт общего технического осмотра здания (сооружения)<br>3. Дефектная ведомость на здание (сооружение)<br>4. План ремонтных работ<br>5. Сметы на проведение ремонтных работ<br>3. Журнал технической эксплуатации здания (сооружения)   | Пересматривается один раз в 5 лет<br>Два раза в год: весной и осенью<br>Ежегодно<br><br>Ежегодно.<br>Ежегодно<br><br>По мере необходимости  | зам.директора по ХЧ                                 |
| 24. | Подготовка и прием образовательного учреждения к новому учебному году | Письмо Министерства образования РФ № 22-06-723 от 22.06.2000 «Об осуществлении контрольных функций органов управления образованием»   | 1. Акт готовности образовательного учреждения к новому учебному году<br>2. Акты-разрешения на ввод в эксплуатацию оборудования в учебных мастерских и лабораториях<br>3. Журнал регистрации результатов испытаний спортивного инвентаря, оборудования и вентиляционных устройств спортивных залов<br>4. Акты-разрешения на проведение занятий в учебных мастерских и спортивных залах<br>5. Акты-разрешения на проведение занятий в кабинетах физики, химии, биологии, информатики, ОБЖ | Ежегодно перед началом учебного года<br>Ежегодно перед началом учебного года<br>Ежегодно перед началом учебного года<br><br>Ежегодно перед началом учебного года<br>Для вновь организованных и реконструированных | комиссия по подготовке школы к новому учебному году |

|     |   |   |   |  |   |
|-----|---|---|---|--|---|
| 25. | Подготовка к отопительному сезону       | <p>1. Федеральная закон от 17.07.99 № 181-ФЗ «Об основах охраны труда в РФ», статья 14.</p> <p>2. Положение о проведении планово-предупредительного ремонта зданий и сооружений (утверждено постановлением Госстроя СССР от 29.12.73 № 279).</p> <p>3.</p> <p>4.</p>  | <p>1.Акт общего технического осмотра здания (сооружения) по подготовке его к зиме</p> <p>2. Акт гидравлического испытания (опрессовки) отопительной системы.</p>  | <p>По мере необходимости</p> <p>Ежегодно перед началом отопительного сезона</p>  | зам.директора по АХР  |
| 26. | Выполнение правил пожарной безопасности | <p>1. Федеральный закон от 21.12.94 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»</p> <p>2. Правила пожарной безопасности в Российской Федерации ППБ-01-93.</p> <p>3. Правила пожарной безопасности для общеобразовательных школ, профессионально-технических училищ, школ-интернатов, детских домов, дошкольных, внешкольных и других учебно-воспитательных учреждений ППБ-101-89.</p> <p>4. Изменения и дополнения Правил пожарной безопасности в Российской Федерации ППБ-01-93 (приказ министра внутренних дел РФ № 817 от 20.10.99</p> | <p>1. Приказ руководителя о назначении ответственных лиц за пожарную безопасность</p> <p>2. Приказ руководителя о противопожарном режиме в учреждении</p> <p>3. Приказ руководителя о создании добровольной пожарной дружины</p> <p>4. Инструкция о мерах пожарной безопасности</p> <p>5. План противопожарных мероприятий</p> <p>6. Планы эвакуации по этажам</p> <p>7. Инструкция о порядке действий персонала по обеспечению безопасной и быстрой эвакуации людей при пожаре</p> <p>8. План проведения тренировки по эвакуации людей при пожаре</p> <p>9. Журнал регистрации противопожарного инструктажа</p> <p>10.Журнал учета первичных средств пожаротушения</p> <p>11.Акт технического обслуживания и проверки внутренних пожарных кранов</p> | <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в 5 лет</p> <p>Ежегодно</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в 6 месяцев</p> <p>По мере необходимости</p> <p>По мере необходимости</p> <p>Один раз в 6 месяцев</p> <p>Один раз в 6</p> | ответственные за состояние ПБ в школе-интернате, зам.директора по АХР |

|     |   |   |  |  |                            |
|-----|---|---|--|--|----------------------------|
|     |   |   | <p>12. Акт проверки пожарного гидранта на водоотдачу</p> <p>13. Акт обработки деревянных конструкций чердачного помещения огнезащитным составом</p> <p>14. Акт проверки состояния огнезащитной обработки деревянных конструкций чердачного помещения</p> <p>15. Акт проверки работоспособности автоматической пожарной сигнализации</p> <p>16. Акт испытания металлических эвакуационных лестниц</p>   | <p>месяцев</p> <p>Один раз в 3 года</p> <p>Один раз в 6 месяцев</p> <p>Ежегодно</p> <p>Один раз в 6 месяцев</p>  |                            |
| 28. | Расследование и учет несчастных случаев на производстве | <p>1. Постановление Министерства труда РФ № 73 от 24.10.02 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве и положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».</p> <p>2. Приказ Министерства здравоохранения РФ № 322 от 17.08.99 «Об утверждении схемы определений тяжести несчастных случаев на производстве».</p> <p>3. Постановление Правительства РФ № 789 от 16.10.2000 «Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».</p> <p>4. Временные критерии определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных</p> | <p>1 Извещение о групповом несчастном случае (тяжелом несчастном случае, несчастном случае со смертельным исходом)</p> <p>2 Сообщение о страховом случае</p> <p>3 Приказ руководителя о назначении комиссии по расследованию несчастного случая на производстве</p> <p>4 Запрос в учреждение здравоохранения о характере и степени тяжести повреждений у пострадавшего при несчастном случае на производстве</p> <p>5 Акт о несчастном случае на производстве (форма Н-1)</p> <p>6 Акт о расследовании группового несчастного случая (тяжелого несчастного случая, несчастного случая со смертельным исходом)</p> <p>7. Сообщение о последствиях несчастного случая на производстве и принятых мерах</p> | <p>В течение суток</p> <p>В течение суток</p> <p>В течение суток</p> <p>В течение суток</p> <p>В течение трех суток</p> <p>В течение 15 дней</p> <p>По окончании временной нетрудоспособности пострадавшего.</p> | специалист по охране труда |

|     |   |  |  |   |                            |
|-----|---|--|--|---|----------------------------|
|     |   | <p>заболеваний (утверждены постановлением Министерства труда РФ № 56 от 18.07.01).</p> <p>5. Порядок оплаты дополнительных расходов на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию лиц, пострадавших в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (утвержден постановлением Правительства РФ № 332 от 28.04.01).</p> <p>6. Трудовой Кодекс РФ № 197-ФЗ от 30.12.01, статьи 210,212,214,219.227-231</p> | <p>8. Журнал регистрации несчастных случаев на производстве</p> <p>9. Сведения о травматизме на производстве, профессиональных заболеваниях и материальных затратах, связанных с ними (форма № 7 - травматизм)</p> <p>10. Заключение профсоюзного комитета о степени вины застрахованного</p>  | <p>После утверждения акта по форме Н-1. Ежегодно</p> <p>В течение срока расследования</p>   |                            |
| 29. | Расследование и учет профессиональных заболеваний | <p>1. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний (утверждено постановлением Правительства РФ № 967 от 15.12.2000).</p> <p>2. Приказ Минздрава РФ № 176 от 28.05.01 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации»</p>   | <p>1. Медицинское заключение о наличии профессионального заболевания</p> <p>2. Приказ работодателя о назначении комиссии по расследованию профессионального заболевания</p> <p>3. Акт о случае профессионального заболевания</p> <p>4. Приказ работодателя о мерах по предупреждению профессиональных заболеваний</p> <p>5. Журнал учета профессиональных заболеваний (отравлений)</p> | <p>В течение трех дней</p> <p>В течение десяти дней</p> <p>В течение трех дней</p> <p>В течение месяца</p> <p>По мере необходимости</p> | специалист по охране труда |