

Согласовано:

Согласовано:

От работодателя  
Директор  
МБОУ «ООШ с. Лубяное – Первое  
Чернянского района  
Белгородской области»

От работников  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
МБОУ «ООШ с. Лубяное – Первое  
Чернянского района  
Белгородской области»



М.П. Лебедева В.Н.

С.П. Мирошниченко С.П.

«06» февраля 2024г.

«06» февраля 2024г.

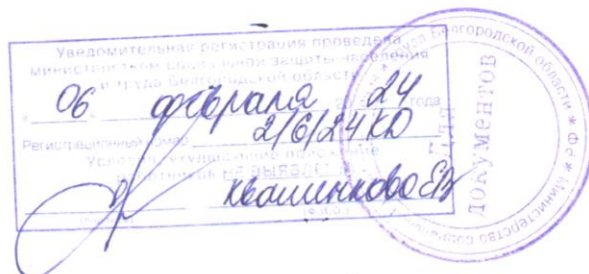
### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лубяное - Первое Чернянского района Белгородской области»

На период с «06» февраля 2024 года по «05» февраля 2027 года

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников МБОУ «ООШ с. Лубяное – Первое Чернянского района Белгородской области»

«05» февраля 2024 года (протокол № 2)



### Регистрационная карточка коллективного договор

1	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор	Директор Лебедева Валентина Николаевна
2	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор Председателя первичной профсоюзной организации	Председатель первичной профсоюзной организации Мирошниченко Светлана Павловна
3	Юридический адрес организации	309585, Белгородская область, Чернянский район, с. Лубяное -Первое, ул. Школьная, д.4
4	Телефон представителя работодателей, адрес электронной почты	8(47232)4 - 61- 34 <a href="mailto:miroa06@rambler.ru">miroa06@rambler.ru</a>
5	Телефон представителя работников	8950712 98 72
6	Вид экономической деятельности	Основное общее образование
7	Численность работников организации	20
8	Наличие приложений к коллективному договору	11

<b>ОГЛАВЛЕНИЕ</b>		
	<b>Наименование</b>	<b>№ страницы</b>
Раздел 1	Общие положения	5
Раздел 2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
Раздел 3	Рабочее время и время отдыха	13
Раздел 4	Оплата и нормирование труда	19
Раздел 5	Социальные гарантии и льготы	22
Раздел 6	Дополнительные социальные гарантии	23
Раздел 7	Охрана труда и здоровья. Пожарная безопасность	24
Раздел 8	Работа с молодежью	33
Раздел 9	Гарантии профсоюзной деятельности	34
Раздел 10	Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации	37
Раздел 11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	38
Раздел 12	Порядок рассмотрения споров в процессе реализации коллективного договора	39
Раздел 13	Сроки действия, порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	39
Приложение № 1	Правила внутреннего трудового распорядка	41
Приложение № 2	Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»	61
Приложение № 3	Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»	90
Приложение № 4	Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» структурное подразделение детский сад «Теремок»	115
Приложение № 5	Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до 1 года	122
Приложение № 6	Перечень работ профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств	126
Приложение № 7	Соглашение по охране труда между работодателем	128

	и работниками	
Приложение №8	Перечень профессий и должностей и типовые нормы бесплатной выдачи спецодежды и других средств индивидуальной защиты	133
Приложение №9	Перечень мероприятий по противопожарной безопасности	135
Приложение №10	Порядок ведения коллективных переговоров между Работниками МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» и Работодателем по заключению коллективного договора, соглашения (внесению изменений и дополнений)	136
Приложение №11	Трудовое соглашение между работодателем и профсоюзным комитетом МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»	139

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое».

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

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, в лице их - председателя первичной профсоюзной организации Мирошниченко С.П. (далее - профком); работодатель в лице его представителя – директор Лебедева В.Н.

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

**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 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

**1.8.** 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.

**1.9.** При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

**1.14.** Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

**1.15.** Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении организацией:

- учет мнения представительного органа работников;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- участие представителей работников в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, учредительным документом организации, внутренним регламентом;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации;

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

**1.16.** Представители работников, участвующие в заседаниях коллегиального органа управления организации с правом совещательного голоса, несут ответственность за разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну (государственную, служебную, коммерческую или иную), ставшую им известной в связи с этим участием. В случае, если для участия в заседании коллегиального органа управления организации требуется наличие допуска к соответствующей тайне, указанные представители работников должны получить такой допуск в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Решение об их назначении оформляется соответствующим протоколом, который направляется руководителю организации и в соответствующий коллегиальный орган управления организации.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**Стороны договорились, что:**

**2.1.** Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.2. Работодатель обязуется:**

**2.2.1.** Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон (ст.57 и ст. 67 ТК РФ).

Работодатель обязуется выполнять условия заключенного трудового договора и оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ).

**2.2.2.** Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание распоряжения работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

**2.2.3.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая [статьи 67](#) ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

**2.2.4.** В трудовом договоре должны быть указаны:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя заключивших трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных [частями первой](#) и [второй](#) статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

**2.2.5.** К числу обязательных условий трудового договора относятся:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**2.2.6.** К числу дополнительных условий трудового договора относятся:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;



- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
- об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника.

**2.2.7.** Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.2.8.** Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

**2.2.9.** При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая [статьи 67](#) ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

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

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

**2.2.11.** Основанием прекращения трудового договора являются (ст.77 ТК РФ):

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ); 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

**2.2.12.** Гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора (ст.261 ТК РФ):

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее письменному заявлению и при предоставлении медицинской справки, подтверждающей состояние беременности, продлить срок действия трудового договора до окончания беременности, а при предоставлении ей в

установленном порядке отпуска по беременности и родам - до окончания такого отпуска. Женщина, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности, обязана по запросу работодателя, но не чаще чем один раз в три месяца, предоставлять медицинскую справку, подтверждающую состояние беременности. Если при этом женщина фактически продолжает работать после окончания беременности, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор с ней в связи с истечением срока его действия в течение недели со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о факте окончания беременности.

Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации женщины, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать ей все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

**2.2.13.** При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ч. 1 ст.179 ТК РФ).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53 - ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ч. 2 ст. 179 ТК РФ).

Стороны договорились считать, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе при сокращении численности или штата кроме лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

**2.2.14.** Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с частью 2 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

**2.2.15.** Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы, предупредив за 2 месяца до дня увольнения с сохранением среднего заработка.

**2.2.16.** Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профессионального союза, работодатель направляет в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

**2.2.17.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

**2.2.18.** Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

**2.2.19.** В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

**2.2.20.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

**2.2.21.** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам

повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

**2.2.22.** Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

**2.2.23.** При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**3.1.** Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 189 ТК РФ) (приложение № 1), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**3.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

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

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

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами (ст. 333 ТК РФ музыкальные руководители – 25 часов, учителя-логопеды - 20 часов).

**3.5.** Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 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».

**3.6.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается:

- по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

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 восемнадцати лет), а

также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя (ч. 2 ст. 93 ТК РФ).

**3.6.1.** Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников (включая лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и работающих в период каникул) в возрасте от четырнадцати до пятнадцати лет - 4 часа, в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для лиц, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**3.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- 2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;

- 3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится 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, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**3.8.** Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

**3.9.** Привлечение работников учреждения 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.

**3.10.** В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**3.11.** Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника (п. 1, ч. 1, ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник (ст. 127 ТК РФ).

**3.12. Работодатель обязуется предоставлять:**



**3.12.1.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда представляется в соответствии со статьёй 113 ТК РФ:

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда, на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой ст. 113 ТК РФ, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день работникам предоставляется в размере не менее 3-х календарных дней.

**3.12.2.** Предоставлять работникам отпуск с сохранением средней заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- донорам крови – 1 день;
- женщинам, воспитывающим ребенка – инвалида-3 дня.

**3.13.** Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и на условия определяются учредителем или Уставом учреждения. (Приложение № 5)

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - 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 в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

**3.15.** Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособными родителями, детьми, мужем/женой до трех месяцев с сохранением места работы:

- без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособными родителями, детьми, мужем/женой предоставляется на основании :

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем, детьми, мужем/женой;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель, дети, муж/жена) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию)".

**3.16.** Общими выходными днями являются суббота, воскресенье, которые определяются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

**3.17.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности работы в выходные и не рабочие праздничные дни устанавливаются Правилами трудового внутреннего распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность приема пищи в рабочее время, находясь одновременно с детьми, в течение перерыва между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ)

**3.18.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (ст. 262 ТК РФ).

**3.19.** Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

**3.20.** Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

**3.21.** Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

**3.22.** Работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без

сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью или частями. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течении шести рабочих дней после прохождения диспансеризации.

**3.24.** Работодатель обязуется освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при прохождении вакцинации.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

#### **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Заработная плата работников МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» начисляется согласно «Положению об оплате труда» (Приложение № 2, 4)

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

Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца 25 числа;
- окончательный расчет за месяц 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты за первую половину месяца учитываются оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производят при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

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

**4.2.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); выплаты стимулирующего характера.

**4.3.** Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

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

**4.6.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

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

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

**4.8.** Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка, которая определена в стимулирующей части заработной платы (Приложение №3).

**4.9.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**4.10.** Компетенцию МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через показатели эффективности деятельности и оценки труда работников, реализующих основную образовательную программу дошкольного, начального и основного общего образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, которое закреплено Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, приказом МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое». (Приложение № 3)

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

**4.12.** Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2024 года в сумме 19242 рубля в месяц.

Начиная с 2025 года, устанавливается минимальный размер оплаты труда в сумме, утверждённой Федеральным законом Российской Федерации.

**4.13.** Учреждение проводит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**4.14.** Работодатель обязуется производить выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в

Вооруженных Силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключении контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

## **V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

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

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

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

- в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ч.1 ст. 351.7. ТК РФ).

### **5.2. Работодатель обязуется:**

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

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (ч.1 ст. 351.7. ТК РФ).

**5.2.2.** Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

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

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

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

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

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

**5.2.5.** Оказывать материальную помощь при рождении ребенка, выходе на пенсию по возрасту.

**5.2.6.** За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- занесение на Доску почета, в Книгу почета;
- Награждение Почетными грамотами:
  - управления образования и науки;
  - Чернянской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
  - главы администрации Чернянского района;
- объявление благодарности главы администрации Чернянского района.

Юбилейными датами учреждения считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания.

Для работников юбилейными датами считать – 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин). В честь юбилейной даты работникам выплачивается денежное вознаграждение за счет средств профсоюзной организации.

## **VI. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ**

Стороны договорились на следующие дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

**6.1.** Предоставлять работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в день выпускного вечера ребенка – 1 календарный день;
- при рождении ребенка в семье – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работников) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 1 календарный день;
- женщинам, воспитывающим ребенка – инвалида - 3 календарных дня.
- донорам крови – 1 календарный день;

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

**6.3.** Оказывать материальную помощь при рождении ребенка, выходе на пенсию по возрасту.

**6.4.** За высокие показатели в обучении, воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство, методическую работу, в связи с профессиональными праздниками и юбилейными датами и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
  - выдача премии;
  - награждение ценным подарком;
  - занесение на Доску почета, в Книгу почета;
  - Награждение Почетными грамотами:
    - управления образования и науки;
    - Чернянской районной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
    - главы администрации Чернянского района;
  - объявление благодарности главы администрации Чернянского района.
- Юбилейными датами учреждения считать 50 лет, 100 лет и каждые последующие 50 лет со дня основания

Для работников юбилейными датами считать – 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин). В честь юбилейной даты работникам выплачивается денежное вознаграждение за счет средств профсоюзной организации.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**

**7.1.** Работодатель строит свою работу в соответствии с основными направлениями государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда, санитарно-гигиенического благополучия.

### **7.2. Работодатель обязуется обеспечить:**

**7.2.1.** Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

**7.2.2** Создание и функционирование системы управления охраной труда.

**7.2.3.** Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

**7.2.4.** Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

**7.2.5.** Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

**7.2.6.** Совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает Соглашение по охране труда, обеспечивает финансирование и выполнение включенных в них мероприятий в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты № 771 н от 29.10.2021г. «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней»(Приложение № 8).

**7.2.7.** Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.



**7.2.8.** Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**7.2.9.** Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, оснащение средствами коллективной защиты;

**7.2.10.** Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

**7.2.11.** Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

**7.2.12.** Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

**7.2.13.** В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований.

**7.2.14.** Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

**7.2.15.** Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового

законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне.

**7.2.16.** Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

**7.2.17.** Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**7.2.18.** Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

**7.2.19.** Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда.

**7.2.20.** Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (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, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения.

**7.2.21.** Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

**7.2.22.** Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

**7.2.23.** Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого

представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

**7.2.24.** Обеспечить полноценное участие профсоюзного комитета организации в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст. 229 ТК РФ).

**7.2.25.** Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюза по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ).

**7.2.26.** Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

**7.2.27.** Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

**7.2.28.** Приостановления при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы.

**7.2.29.** При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

**7.2.30.** Предоставлять работникам один час рабочего времени в неделю для занятий спортом: посещение бассейна, спортивных секций, тренажеров.

**7.2.31.** Приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда (ч.1 ст. 214.1. ТК РФ), работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 ТК РФ.

### **7.3. Работодатель совместно с Профсоюзным комитетом:**

- создает и организует работу кабинета и уголка по охране труда в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 декабря 2021г. № 894 «Об утверждении рекомендаций по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда.

- оказывает помощь в работе уполномоченных по охране труда профсоюза, организует их обучение по охране труда за счет средств организации (или за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации), представляет им время для осуществления функций контроля и надзора. Обеспечивает гарантии их деятельности в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12 января 1996г. № 10.

- ведет учет и анализ производственного травматизма и профзаболеваний в учреждении, совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и контролирует выполнение мероприятий по их предупреждению.

- совместно с Профсоюзным комитетом разрабатывает и устанавливает дополнительные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

- обеспечивает беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, органов Фонда социального страхования РФ, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в учреждении и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

- обеспечивает, не реже одного раза в год, проверку состояния охраны труда в учреждении, выполнения мероприятий по улучшению условий и охраны труда, предусмотренных настоящим коллективным договором, соглашениями по охране труда и разработанных по результатам специальной оценки условий труда, привлекая для этого уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и комитет (комиссию) по охране труда. Результаты проверок рассматриваются на заседаниях профсоюзного комитета с определением требований к работодателю об устранении выявленных нарушений;

- повышает заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкома (выделение от 2 до 4 часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций).

- обеспечивает полноправное участие профсоюзного комитета организации, технической инспекции профсоюзов в расследовании при групповом несчастном случае, тяжёлом или несчастном случае со смертельным исходом и профессиональных заболеваний (ст. 228.1 ТК РФ);

(Согласно ст. 223 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у работодателя, у которого численность работников превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда).

#### **7.4. Работодатель имеет право: (ст. 214.2 ТК РФ)**

- использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

- вести электронный документооборот в области охраны труда;

- предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам.

#### **7.5. Профсоюзный комитет обязуется:**

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве; готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

- осуществлять защитные функции по соблюдению прав работников на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы работников во взаимоотношениях с работодателем по вопросам трудовых отношений в сфере охраны труда;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

- принимать участие в подготовке и проведении специальной оценки условий труда, вносит работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда;

- осуществлять избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзной организации, инициирует создание комитета (комиссии) по охране труда в учреждении, взаимодействует с работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в соответствии с региональным соглашением и настоящим коллективным договором, периодически, не реже раза в год, рассматривает на заседании профсоюзного комитета состояние работы уполномоченных (доверенных) лиц и комитета(комиссии) по охране труда, определяет меры по улучшению их работы, согласовывает планы работы комитета(комиссии) по охране труда;

- участвовать в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда, организует участие уполномоченных (доверенных) лиц учреждения в Общероссийском смотре – конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников здравоохранения».

#### **7.6. Работники в соответствии со ст. 215 ТК РФ обязуются:**

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях, используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в

течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### **7.7. Работники в соответствии со ст. 216 ТК РФ имеют право на:**

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
- обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;
- обучение по охране труда за счет средств работодателя;
- дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;
- гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах, не ниже установленных Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;
- обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм);
- внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

**7.8.** В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты № 771 н от 29.10.2021г. «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их

уровней» работодатель обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;

Применение работодателем мер поощрения материального и морального стимулирования:

стимулирующие выплаты к зарплате за достигнутые результаты в мероприятиях по укреплению здоровья согласно Положению о распределении стимулирующей части зарплаты по учреждению;

- награждение почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами работников, успешно сдавших нормы ГТО и активно занимающихся спортом и укреплением здоровья.

### **7.9. Работодатель обязуется:**

**7.9.1.** Обеспечить информированность работников по применению Рекомендаций организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свод практических правил организации труда по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда».

**7.9.2.** Не допускать работника к работе появившегося в состоянии алкогольного или наркотического опьянения: не прошедшего (не по вине работодателя) в установленном порядке инструктаж по охране труда, обучение и проверку знаний требований охраны труда; не прошедшего в установленном порядке медицинского осмотра.

**7.9.3.** Включить в инструктаж по охране труда, вопросы, связанные с профилактикой ВИЧ/СПИДа.

### **7.10. Пожарная безопасность.**

**7.10.1.** Работодатель обязуется проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности согласно ежегодно утверждаемому плану (Приложение №10) в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

**7.10.2.** Работодатель обязуется осуществлять постоянный контроль за соблюдением работниками требований пожарной безопасности и обеспечить за счёт собственных средств подразделения первичными средствами пожаротушения и проводить ежегодную комплексную приёмку структурных подразделений, кабинетов, помещений на предмет их готовности к выполнению должностных обязанностей с обязательным привлечением в состав комиссии специалиста по пожарной безопасности.

### **7.10.3. Работодатель имеет право:**

- вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров, происшедших в МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»;
- устанавливать меры социального и экономического стимулирования обеспечения пожарной безопасности;
- получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке от органов управления и подразделений пожарной охраны.

### **7.10.4. Работодатель обязуется:**

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;

- организовать на подведомственных объектах изучение и выполнение правил противопожарного режима всеми работниками учреждения;
- установить в медицинских, административных, складских и вспомогательных помещениях строгий противопожарный режим (условия проведения огневых работ, правила пользования электронагревательными приборами и т. п.) и постоянно контролировать его соблюдение всеми работниками, а также получателями социальных услуг;
- организовать разработку и своевременное осуществление мероприятий, направленных на обеспечение безопасности людей на случай возникновения пожара;
- обеспечить содержание в постоянной исправности систем противопожарной защиты (противопожарного водопровода, установок сигнализации, автоматического пожаротушения и др.). В случае неисправности или выхода из строя этих систем принимать меры к приведению их в работоспособное состояние;
- организовать противопожарную подготовку работников учреждения;
- обеспечить разработку планов действий работников на случай возникновения пожара и организовывать не реже одного раза в квартал практические тренировки по обработке этих планов;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности и пожарно-техническому минимуму;
- включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях Работодателя необходимые силы и средства;
- обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здания, сооружения и на иные объекты Работодателя;
- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, а также о происшедших на территориях Работодателя пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных.

**7.10.5.** Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**7.10.6.** Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний Правил пожарной безопасности Работников учреждения, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое», а в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.



**7.10.7.** Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности в структурных подразделениях учреждения несут руководители соответствующих структурных подразделений.

**7.10.8.** Ответственность за соблюдение правил пожарной безопасности на своем рабочем месте несет каждый работник.

**7.10.9. Лица, ответственные за пожарную безопасность, обязаны:**

- обеспечить выполнение на вверенных им участках работы требований настоящих правил;

- знать пожарную опасность товаров, а также оборудования, применяемого или хранимого на вверенном участке, не допускать нарушений правил хранения;

- следить за исправностью сигнализации, телефонной связи, систем отопления и вентиляции, электроустановок, содержанием путей эвакуации, проездов, противопожарных разрывов, источников водоснабжения и принимать меры к устранению обнаруженных неисправностей;

- знать правила использования имеющихся средств пожаротушения и обеспечивать их постоянную готовность к действию;

- разъяснить работникам учреждения инструкции и правила пожарной безопасности, действующие на объекте.

**7.10.10.** Работники допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Лица, не прошедшие первичный (повторный) противопожарный инструктаж, к работе не допускаются.

**7.10.11.** Обучение работников мерам пожарной безопасности осуществляется путем проведения противопожарного инструктажа на рабочих местах.

**7.11. Работники обязуются:**

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения; обучаться мерам пожарной безопасности;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

**7.12. Профком обязуется:**

Включить вопрос «Пожарной безопасности» в планы обучения профактива и уполномоченных по охране труда.

Содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах.

Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

## **VIII. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ**

**8.1. Стороны содействуют:**

1) Созданию молодежной комиссии профсоюзной организации.

2) Решению жилищных проблем молодых работников.

3) Организации и проведению культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

4) Созданию условий для реализации творческих способностей и интересов молодежи.

5) В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без

отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность.

### **8.2. Профком Профсоюза:**

- 1) Организует работу комиссии по работе с молодыми педагогами.
- 2) Проводит работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет.
- 3) Оказывает помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).
- 4) Контролирует обязательность предварительного медицинского осмотра при заключении трудового договора с лицами, не достигшими возраста восемнадцати лет, а также иными лицами в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 69 ТК РФ).
- 5) Контролирует предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.
- 6) Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

**8.3.** Молодым специалистом признается выпускник профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получивший соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятый в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательное учреждение Чернянского района не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в указанный период не включаются: время прохождения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет).

**8.4.** В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении **стороны рекомендуют:**

- 1) Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты, согласно Положению о распределении стимулирующей части оплаты труда.
- 2) Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

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

**9.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

**9.3.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором **работодатель обязуется:**

**9.3.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

**9.3.4.** Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

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

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

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

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

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

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

**9.5.** С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

принятие решений о режиме работы в летний период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей ( статья 196 ТК РФ);

определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

при проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (ч. 3, статьи 82 ТК РФ);

формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

**9.6.** С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям: сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 статьи 81 ТК РФ);

несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ч.1 статьи 81 ТК РФ);

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

-повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

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

представление к присвоению почетных званий;

представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;

установление размеров повышения заработной платы в ночное время;

распределение учебной нагрузки;

утверждение расписания занятий;

установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа

первичной профсоюзной организации определен в приложении № 1,2,3 к настоящему коллективному договору.

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

**9.12.** Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

**9.13.** Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при конкурсном отборе на замещение научно-педагогических должностей.

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

**10.** Выборный орган первичной профсоюзной организации МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» обязуется:

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

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

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

**10.3.** Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья\_66.1 ТК РФ) в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

**10.4.** Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

**10.11.** Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

**10.12.** Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

**11.1.** Контроль за выполнением коллективного договора работодатель и профсоюзный комитет осуществляют постоянно.

**11.2.** При осуществлении контроля каждая из сторон обязана предоставлять другой стороне необходимую для этого имеющуюся у нее информацию.

**11.3.** Два раза в год стороны отчитываются в выполнении коллективного договора на собрании работников;

**11.4.** Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора.

**11.5. Работодатель:**

**11.5.1.** По требованию профсоюзного комитета расторгает трудовой договор с должностным лицом, виновным в неисполнении обязательств коллективного договора;

**11.5.2.** В случае невыполнения обязательств со стороны профсоюзного комитета может информировать членов профсоюзного комитета о невыполнении обязательств по договору со стороны профсоюзного комитета, а также вносить предложения на собрании профсоюзной организации по переизбранию профкома.

**11.6. Профсоюзный комитет:**

**11.6.1.** Информировывает работодателя о нарушениях условий коллективного договора, направляет ему требование об устранении обнаруженных нарушений;

**11.6.2.** В случае невыполнения обязательств со стороны работодателя имеет право применять общественные нормы воздействия, в соответствии с законодательством РФ обращаться в вышестоящие органы, в суд о привлечении к ответственности работодателя за неисполнение коллективного договора или в соответствующие органы по труду о применении мер административного воздействия.

## **ХII. ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ В ПРОЦЕССЕ РЕАЛИЗАЦИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**12.1.** Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в Учреждении, и действующая в соответствии с законодательством РФ. В случае несогласия с решением комиссии, неисполнения решения или не рассмотрения спора КТС работник или работодатель имеют право в установленные сроки обратиться в суд (ст. 381-397 ТК РФ).

**12.2.** Коллективные трудовые споры (конфликты) по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством РФ (Глава 61 ТК РФ).

## **ХIII. СРОКИ ДЕЙСТВИЯ, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**13.1.** Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами, и действителен в течение трех лет.

**13.2.** Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 Трудового Кодекса РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

**13.3.** Изменения и дополнения в приложения к коллективному договору производятся по взаимному согласию сторон с обязательной регистрацией в

министерстве социальной защиты населения и труда Белгородской области, при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

**13.4.** Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (глава 61), иными федеральными законами.

**13.5.** Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

**13.6.** При необходимости внесения в приложения коллективного договора принципиальных и значительных изменений и дополнений необходимо обсуждать этот вопрос только на общем собрании работников Учреждения. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон. При этом сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений в приложения коллективного договора, должна уведомить об этом другую сторону, не позднее, чем за 10 дней, письменно с указанием причин, вызвавших изменения или дополнения.

**13.7.** Любые изменения и дополнения к коллективному договору, к приложениям к коллективному договору следует довести до всех работников организации с объяснением причин их вызвавших.

**13.8.** Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в министерство социальной защиты населения и труда Белгородской области для его уведомительной регистрации. А также обязуется в течение 10 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним после их приёма на работу (ст.50 ТК РФ).

## Приложение № 1

«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «ООШ  
с. Лубяное-Первое»

\_\_\_\_\_ С.П. Мирошниченко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ  
«ООШ с. Лубяное-Первое»

\_\_\_\_\_ В.Н. Лебедева  
МП

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»



## **1. Общие положения**

Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» (далее Учреждение) – это локальный нормативный акт, регламентирующий порядок приёма и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений.

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Уставом Учреждения,

Настоящие Правила утверждаются с целью укрепления трудовой дисциплины, рационального использования рабочего времени и создания условий для эффективной работы трудового коллектива.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка утверждает Общее собрание работников Учреждения по представлению работодателя.

Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка решаются администрацией и работниками Учреждения в соответствии с их полномочиями и действующим законодательством.

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

**2.1.** Трудовые отношения в Школе регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Школы.

**2.2.** Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с руководителем МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое». При приеме на работу работника, работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

**2.3.** Если иное не установлено ТК РФ, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

–заявление о приеме на работу (по образцу);

- паспорт гражданина РФ или иной документ, удостоверяющий личность, для иностранных граждан паспорт той страны, гражданином которой он является, разрешение на работу на территории РФ и другие документы, установленные действующим законодательством РФ (копию);

- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

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

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (копию);

- документы об образовании, о квалификации и (или) наличии специальных званий – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (копию);

- медицинскую книжку (для совместителей копию);

- 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 заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

**2.4.** При приеме на работу работник при необходимости должен предоставить:

- документы о повышении квалификации, свидетельства, сертификаты, удостоверения и др. (копию);
- документы о награждении (копию);
- свидетельство о рождении ребенка (копию);
- свидетельство о заключении брака (копию);
- справку формы 2-НДФЛ с прежнего места работы.

**2.5.** Работодатель обязан внести запись в трудовую книжку работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись.

**2.6.** При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Школы, коллективным договором, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника. Провести инструктаж по охране труда, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением в журнале установленного образца. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

**2.7.** Работодатель при приеме на работу вправе установить работнику испытательный срок до трех месяцев.

**2.8.** Работодатель вправе заключать срочные договора, в соответствии с действующим законодательством.

**2.9.** Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора, если:

- возраст лица, поступающего на работу, не достигшего 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- у лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему предполагается поручить в соответствии с трудовым договором;
- в отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью) в соответствии с трудовым договором;

- в отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором;

- отсутствие у лица, поступающего на работу, документа об образовании (квалификации) или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативно-правовым актом;

- истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

**2.10.** Лица, признанные иностранными агентами, не имеют права осуществлять просветительскую деятельность в отношении несовершеннолетних и (или) педагогическую деятельность в государственных и муниципальных образовательных организациях.

**2.11.** Работодатель заводит на работника личное дело, состоящее из описи документов, имеющих в личном деле, дополнения к личному листку по учёту кадров, личной карточки работника, заверенной копии приказа о приёме на работу, заявления о приёме на работу, копии документов воинского учёта, копий документов об образовании, о квалификации и (или) наличии специальных званий, копии аттестационного листа и других необходимых документов. Личное дело хранится в Школе, после увольнения работника сдаётся в школьный архив и хранится там в течение 75 лет. О приёме работника в Школу делается запись в книге учёта личного состава.

**2.12.** Перевод на другую постоянную работу допускается только с письменного согласия работника.

**2.13.** По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ч. 1, ст. 72.2. ТК РФ).

**2.14.** Работодатель не вправе переводить или перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

**2.15.** В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

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

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. При этом работодатель

обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой [статьи 77](#) ТК РФ.

**2.16.** При переводе работника в установленном порядке на другую работу работодатель обязан ознакомить его с локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника. Провести инструктаж по охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением в журнале установленного образца.

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**2.18.** Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом работодателя письменно и не позднее чем за две недели до предполагаемой даты своего увольнения. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. На основании письменного предупреждения бухгалтерия учреждения к дате, определенной в качестве последнего дня работы, обязана обеспечить работнику надлежащий расчет.

**2.19.** По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

**2.20.** Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных ТК РФ.

**2.21.** Прекращение трудового договора оформляется приказом директора Школы, с которым работник должен ознакомиться под роспись. Если приказ невозможно довести до сведения работника или он отказывается ознакомиться с ним под роспись, в приказе производится соответствующая запись.

**2.22.** Днем увольнения считается последний день работы работника, кроме случаев, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы.

**2.23.** В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) об основании и о причине прекращения трудового

договора должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя.

Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя) часть 6 статьи 84.1 ТК РФ).

### **3. Основные права, обязанности и ответственность работодателя**

**3.1.** МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» в лице Директора Школы осуществляет непосредственное управление образовательным учреждением.

**3.2.** В полномочия и обязанности Директора Школы входит: осуществление приема, перевода и увольнения работников, поощрение, привлечение к дисциплинарной ответственности, принятие локальных актов, соблюдение законодательства о труде, обеспечение безопасных условий труда и т. д. (ст. 22 ТК РФ).

Работодатель имеет право принять решение о распространении на взаимодействие с дистанционными работниками правил осуществления электронного документооборота в соответствии с положениями статей 22.1 - 22.3 ТК РФ.

**3.3.** Работодатель имеет право устанавливать стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством и системой оплаты труда.

**3.5.** Работодатель обязан создавать необходимые условия для работников и учащихся Школы, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся Школы.

**3.6.** Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом Школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

**3.7.** Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

**3.8.** Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития Школы;
- об изменениях структуры, штатах Школы;
- о бюджете Школы, о расходовании внебюджетных средств

**3.9.** Работодатель осуществляет внутришкольный контроль, посещение уроков, мероприятий в соответствии с планом Школы.

**3.10** Работодатель возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

#### **4. Права работников и педагогического персонала**

**4.1.** Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

**4.2.** Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

**4.3.** Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ, методов обучения и воспитания, в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право 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 организации, осуществляющей образовательную деятельность, 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 организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;
- право на аттестацию на первую и высшую квалификационные категории.

**4.4.** Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**4.5.** Педагогические работники имеют 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 Российской Федерации;
- 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 страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации; (в ред. Федерального закона от 21.07.2014 N 216-ФЗ)
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

**4.6.** В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

**4.7.** Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**4.8.** Педагогические работники, проживающие и работающие в сельских населенных пунктах, рабочих поселках (поселках городского типа), имеют право на предоставление компенсации расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения. Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки педагогическим работникам федеральных государственных образовательных организаций, устанавливаются Правительством Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, а педагогическим работникам образовательных



организаций субъектов Российской Федерации, муниципальных образовательных организаций устанавливаются законодательством субъектов Российской Федерации и обеспечиваются за счет бюджетных ассигнований бюджетов субъектов Российской Федерации.

**4.9.** Для привлечения выпускников профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования к педагогической деятельности органы государственной власти субъектов Российской Федерации вправе устанавливать дополнительные меры государственной поддержки.

## **5. Обязанности работников и педагогического персонала**

### **5.1. Работник обязан:**

1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

### **5.2. Педагогический работник обязан:**

- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 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;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- соблюдать Устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися;
- обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;
- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки (по согласованию);
- предоставлять возможность работодателю посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы Школы;
- независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для педагогов и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

**5.3.** Педагогический работник организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе в качестве индивидуального предпринимателя, не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

**5.5.** Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, учитывается при прохождении ими аттестации.

**5.6.** Круг конкретных трудовых обязанностей педагогического и обслуживающего персонала Школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

**5.7.** Приказом директора учреждения в дополнение к учебной работе на педагогических работников может быть возложено классное руководство, заведование отделениями, а также выполнение других образовательных функций

## **6. Рабочее время и время отдыха**

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами школы, осуществляющей образовательную деятельность, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**6.1.** В учреждении установлена 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

**6.2.** Продолжительность рабочей недели - 40 часов, для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели. Графики работы утверждаются руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией и предусматривает время начала и окончания работы, перерыва для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись и вывешиваются на видном месте, не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

**6.2.1** Женщины, работающие в сельской местности, имеют право:

- на предоставление по их письменному заявлению одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ);

- на установление сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе;

- на установление оплаты труда в повышенном размере на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части.

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

**6.3.** Расписание занятий составляется работодателем, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

**6.4.** В соответствии с возможностями учителям может быть выделен методический день на повышение квалификации, посещение библиотек и других

организаций для самообразования. В связи с производственной необходимостью работодатель имеет право изменить режим работы учителя (вызвать на замещение заболевшего учителя, временно увеличить нагрузку).

**6.5.** Работодатель привлекает педагогических работников к дежурству по Школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий данного работника. График дежурств составляется на месяц и утверждается руководителем по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**6.6.** Учебную нагрузку на новый учебный год всем педагогическим работникам Школы устанавливает руководитель по согласованию с первичной профсоюзной организацией Школы до ухода работника в отпуск.

**6.7.** Суббота и воскресенье являются общими выходными днями.

**6.8.** По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами Школы.

**6.9.** Работа в выходные и праздничные дни запрещена, осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

В соответствии со ст. 112 ТК РФ нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

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

7 января - Рождество Христово;

23 февраля - День защитника Отечества;

8 марта - Международный женский день;

1 мая - Праздник Весны и Труда;

9 мая - День Победы;

12 июня - День России;

4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий, после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой ст. 112 ТК РФ.

В соответствии с Законом Белгородской области от 30 апреля 2020 г. № 462 «О праздничном дне Белгородской области» 12 июля в Белгородской области объявлен нерабочим праздничным днём.

Работникам, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

**6.10.** К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурства на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

**6.11.** Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном [статьей 372](#) ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. (ст. 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника (п. 1, ч. 1, ст. 124 ТК РФ).

**6.12.** Отпуска педагогическим работникам, как правило, предоставляются в период летних каникул. При необходимости и возможности санаторного лечения очередной отпуск по согласованию с первичной профсоюзной организацией, предоставляется в рабочее время. Предоставление отпуска оформляется приказом по школе.

**6.13.** Работникам МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**6.14.** Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

**6.15.** В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

**6.16.** Работникам учреждения предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

**6.17.** Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

**6.18.** Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

**6.19.** Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ).

**6.20.** Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для него время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, в течении шести рабочих дней после прохождения диспансеризации.

**6.22.** Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации.

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом дни освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.

**6.23.** Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы 1 раз в неделю проводить классные часы. Планы воспитательной работы составляются 1 раз в год.

**6.24.** Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы.

**6.25.** Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления оценок в дневниках учащихся.

**6.26.** Учет рабочего времени организуется руководителем в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работника, последний своевременно (в течение трех дней) информирует администрацию и предоставляет больничный лист в первый день выхода на работу.

**6.27.** В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- курить на территории учреждения;

- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;

- отвлекать педагогических и руководящих работников Школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;

- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

## **7. Оплата труда**

**7.1.** Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором.

**7.2.** Оплата труда работников школы состоит из базового оклада, гарантированных доплат и стимулирующих выплат.

Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается исходя из базового должностного оклада; количества обучающихся по предмету в каждом классе; количества часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе; повышающего коэффициента за квалификационную категорию педагога, доплат за сложность предмета.

Гарантированная оплата труда педагогического работника рассчитывается исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части ФОТ производится по согласованию с Управляющим советом, на основании представления руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами Школы.

**7.3.** Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше и больше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

**7.4.** Тарификация на новый учебный год утверждается не позднее 15 сентября текущего года на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись до ухода в очередной отпуск.

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

Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца 25 числа;

- окончательный расчет за месяц 10 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты за первую половину месяца учитываются оклад работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время,



расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производят при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

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

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

**7.6.** Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

**7.7.** Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

**7.8.** Оплата труда работникам замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**7.9.** Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

**7.10.** Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах учреждения.

## **8. Меры поощрения и взыскания**

**8.1.** За образцовое и добросовестное выполнение работниками Школы своих обязанностей, активную общественную и творческую деятельность, работу, не входящую в круг основных обязанностей, высокую результативность, предусмотрены следующие виды поощрения:

Устная благодарность;

Объявление благодарности (с занесением в трудовую книжку);

Награждение ценным подарком;

Денежные поощрения;

Награждение грамотой;  
Занесение на Доску почета;  
Представление к присвоению почетного звания;

Представление к награждению орденами и медалями.

**8.2.** Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель. В отдельных случаях поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

**8.3.** Поощрение объявляется приказом по учреждению, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

**8.4.** Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

**8.5.** За совершение дисциплинарного проступка, т.е. 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.

Увольнение может быть применено:

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 части 1 ст. 81 ТК РФ);
- за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей: а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены); б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника; г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях; д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6, части 1, ст. 81 ТК РФ);
- за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 части 1 ст. 81 ТК РФ);

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

- за однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 части 1 ст. 81 ТК РФ);

**8.6.** Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

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

**8.7.** До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

**8.8.** За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

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

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

**8.11.** Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **9. Защита персональных данных работников**

Получение, обработка, передача, хранение персональных данных работников Школы происходит в порядке, установленном Положением о защите персональных данных работников, утверждённом Работодателем.

## **10. Заключительные положения**

Работник обязан незамедлительно сообщать работодателю в письменном виде о любых изменениях в сведениях (данных) о себе указанных им при приеме на работу. Указанные изменения оформляются приложением к трудовому договору.

Настоящие Правила сохраняют свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования Школы.

Ознакомление работников при приеме на работу с настоящими Правилами является обязательным.

**«Согласовано»**  
**Председатель первичной профсоюзной**  
**организации МБОУ «ООШ**  
**с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ **С.П. Мирошниченко**

**«Утверждаю»**  
**Директор МБОУ**  
**«ООШ с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ **В.Н. Лебедева**

МП

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда на основе финансирования работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Основная общеобразовательная школа с. Лубяное-Первое**  
**Чернянского района Белгородской области»**

**1. Общие положения**

Настоящее положение разработано для муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области» (далее - Учреждение), реализующего программы начального общего, основного общего образования, и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации названных программ, руководителей Учреждения, педагогов и обслуживающего персонала.

Положение составлено на основании нормативно-правовых документов:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", статьи 29, 41;
- Федеральный закон от 6 октября 1999 г. N 184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", часть 2 статьи 26.14;
- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (действующая редакция от 01.01.2014), статья 144;
- Федеральный закон Российской Федерации от 6 октября 2003 г. N 131-ФЗ "Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации";
- Постановление правительства Белгородской области № 421-пп от 30 сентября 2019 года «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».
- Постановление администрации муниципального района «Чернянский район» Белгородской области от 23 октября 2019 г. № 568.

– Постановление правительства Белгородской области №556-пп от 09 октября 2023 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 г. №421-пп».

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Финансовое обеспечение оплаты труда в учреждении осуществляется за счет следующих источников:

- областной бюджет;
- местный бюджет.

Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам Учреждения, установленный федеральным законом обеспечивается за счет средств областного и местного бюджетов.

Оплата труда для вновь принятого работника при полной занятости не должна быть ниже МРОТ, который устанавливается ФЗ и обеспечивается за счет средств областного и местного бюджетов.

## **2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым [нормативом](#), утвержденным законом Белгородской области от 20 декабря 2004 года № 160 «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, устанавливаемым настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times K \times Д \times У,$$

где:

N – норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

K – поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства Белгородской области;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного общеобразовательного стандарта, определяемая общеобразовательным организациям самостоятельно;

У – количество учащихся в Учреждении.

## **3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения**

3.1. Учреждение самостоятельно распределяет фонд оплаты труда Учреждения, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times ш,$$

где ш – стимулирующая доля ФОТ<sub>оо</sub>.

Рекомендуемый диапазон ш – до 30 процентов. Оптимальное значение – 30 процентов.

Значение ш определяется общеобразовательной организацией самостоятельно.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников (учителей и других педагогических работников), административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персоналов общеобразовательной организации и складывается:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбвуп} + \text{ФОТбоп},$$

где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

ФОТбвуп – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп – базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

3.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общем фонде определяется по формуле:

$$V_{\text{бпп}} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где пп – доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда.

Рекомендуемое оптимальное значение пп – до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно общеобразовательной организацией.

$$\text{ФОТб пп} = \text{ФОТ буч.} + \text{ФОТбппп},$$

где:

ФОТбуч – фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

ФОТбппп – фонд оплаты труда прочих педагогических работников.

#### **4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), Учреждения**

4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ уч} = \text{ФОТбуч.} + \text{ФОТстуч.},$$

где:

ФОТстуч – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей):

$$\text{ФОТстуч.} = \text{ФОТуч} \times \text{ст},$$

где:

ст – доля стимулирующей части ФОТстуч, которая составляет до 30 процентов.

Рекомендуемое оптимальное значение ст – 30 процентов. Значение устанавливается Учреждением самостоятельно.

4.2. ФОТбуч – состоит из общей и специальной частей.

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаэ} + \text{ФОТнэ} + \text{ФОТвнэ},$$

ФОТо состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТаэ) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТнэ).

4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя:

– должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К):

– за сложность предмета;

- за превышение нормативной наполняемости класса;
- за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;
- за работу в коррекционных классах;
- за проведение предметов на углубленном и профильном уровне во всех классах;
- за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;
- за работу в общеобразовательной организации, обеспечивающей обучающихся занятостью;
- за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации центральной психолого-медико-педагогической комиссии или территориальной психолого-медико-педагогической комиссии (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно) с учетом фактической педагогической нагрузки;
- педагогическим работникам, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

4.2.2. ФОТ из включает в себя фонд оплаты труда за виды неаудиторной занятости согласно Методики.

Рекомендуемое значение ФОТнз – до 15 процентов.

Соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательной организацией самостоятельно исходя из специфики ее образовательной программы.

4.2.3. ФОТвнуз – фонд оплаты за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций.

4.2.4. Специальная часть включает в себя:

- специальные гарантированные доплаты и надбавки согласно приложениям № 1 и № 3 к Положению;
- гарантированные доплаты за выполнение функций наставничества и функций методиста согласно приложению № 4 к Положению.

4.3. ФОТстуч – Стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- гарантированные выплаты (за отраслевые награды), за ученую степень;
- поощрительные выплаты (КРП) на основе показателей эффективности согласно приложению № 6 к Положению.

4.4. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента, установленного законом Белгородской области.

Рекомендуется определять максимальный объем недельной учебной нагрузки для совмещенных начальных классов 30 часов при объединении двух классов и 35 часов при объединении трех и четырех классов в один класс-комплект.

## **5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**

5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно



осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением №7 к Положению, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:

$$\text{Обаз.} = \text{Оу} \times (1 + (К1 + К1(к) + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 + К7 + К8 + К9 + К10 + К11)),$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя);

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 2 к Положению;

К1 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в Учреждении, расположенном в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, среднее количество обучающихся в классе - 14).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся} - 1}{14 \text{ человек}}$$

К2 – за превышение нормативной наполняемости класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья в соответствии с постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 10 июля 2015 года № 26).

Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся} - 1}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОРЗ}}$$

К3 – 0,25 за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

К4 – за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; техника безопасности в кабинете; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования; включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета):

– 0,2 – 1 – 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

– 0,15 – русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

– 0,10 – история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

– 0,05 – право, экономика, технология, астрономия, труд.

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, изобразительное искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно - нравственной культуры народов – коэффициент  $K_4 = 0$ ;

$K_5 = 0,20$  за работу в коррекционных классах;

$K_6 = 0,10$  за реализацию в общеобразовательной организации внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций;

$K_7 = 0,20$  за проведение предметов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 – 11 классы);

$K_8 =$  до  $0,12$  за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда;

$K_9 =$  всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителям), за работу в Учреждении, в том числе:

–  $0,70$  – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

–  $0,75$  – для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек;

–  $0,25$  – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся от 900 человек;

–  $0,45$  – для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения –  $0,12$ );

–  $0,25$  – для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 900 человек;

$K_{10} = 0,20$  – за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендации ЦПМПК или ТПМПК (за исключением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки;

$K_{11} = 0,40$  – педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.

5.2. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$ЗП_{\text{уч.}} = \text{Обаз.}/18 \times \text{Фч} + \text{Днз} + \text{Двнуз} + \text{Дсп} + \text{Дст},$$

где:

Обаз. – базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с пунктом 5.1 раздела 5 Положения;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Фч – фактическое количество часов в разрезе каждого класса в соответствии с учебным планом;

Днз – доплата за неаудиторную занятость педагогических работников (учителей) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя – 2 часа. Доплата за неаудиторную занятость производится за следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими школьниками, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по

организации и проведению классных часов и родительских собраний, оформление личных дел учащихся и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководитель Учреждения определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с отстающими или одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей Учреждения и в рамках установленного фонда, что находит отражение в приказе Учреждения, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя.

Доплата за неаудиторную занятость производится от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приложением №2 к Положению, с учетом надбавки 25 процентов за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности, рассчитывается по формуле:

$$Днз = Оу / 18 \times Чнз,$$

где:

Днз – дополнительная оплата за виды неаудиторной занятости;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 2 к Положению;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чнз – количество часов в неделю за виды неаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Двнуз – оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 – 9 классов, рассчитывается по формуле:

$$Двнуз = Оу * 2,0 / 18 \times Чвнуз,$$

где:

Двнуз – дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

Оу – базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением № 2 к Положению, с учетом надбавки 25 процентов за работу в Учреждении, расположенном в сельской местности;

2,0 – коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава в общеобразовательных организациях – базовых школах под эгидой Российской Академии наук;

18 – норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы;

Чвнуз – количество часов работы в неделю по направлениям, отведенным на внеурочную деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом из расчета до 10 недельных часов на класс максимум.

Рекомендуется:

– в 1 классах – до 2 часов в неделю;

– во 2 – 4 классах – до 7 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) – до 5 часов в неделю;

– в 5 – 9 классах – до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку – до 5 часов в неделю.

Руководитель Учреждения определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий конкретного педагога в зависимости от потребностей Учреждения и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной

деятельности в неделю на класс, что находит отражение в приказе Учреждения, должностной инструкции педагога, индивидуальном плане работы учителя;

Дсп – специальные гарантированные доплаты и выплаты компенсационного характера, установленные в приложениях № 1, № 3, № 4 к Положению;

Дст – стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени в пределах фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

#### **6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, согласно Положению о наставничестве в МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое», в размере согласно приложению № 4 к Положению.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций наставника в Учреждении рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа – до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа – до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа – до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению № 4 к Положению.

Количество гарантированных доплат за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в Учреждении:

- до 200 обучающихся – до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся – до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся – до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся – до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя**

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами урочной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

#### **9. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников Учреждения**

Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца.

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

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

Почасовая оплата труда педагогических работников Учреждения применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не более двух месяцев;
- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

## **11. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения**

11.1. Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (кpi) всех категорий.

11.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:

- динамика индивидуальных образовательных результатов;
- участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
- мониторинг индивидуальных достижений учащихся;
- сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- профессиональные достижения педагогов;
- профессиональная (социальная) активность учителя;
- соответствие критериям «доброжелательности»;
- участие в проектной деятельности.

11.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией (Управляющим советом), на основании представления руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

11.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат

определяются локальными актами Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

Стимулирующие выплаты делятся на две группы:

1) стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда;  
2) стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград в пределах фонда стимулирования:

– за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» в размере – 3000 рублей;

– за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» – в размере 500 рублей.

В случае если педагогический работник одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат).

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

## **12. Формирование и распределения фонда стимулирования руководителей**

12.1. Орган местного самоуправления (учредитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в разрезе каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \text{ФОТ} \times \text{Др},$$

где:

ФОТстр – фонд стимулирования руководителей Учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

Др – стимулирующая доля ФОТ руководителя общеобразовательной организации – до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли – до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

12.2. Распределение фонда стимулирования руководителей Учреждения осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее – Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителя) при органе местного самоуправления (учредителе общеобразовательной организации), в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делятся на две группы:

– стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (на основании Положения о стимулировании работников ОУ);

– стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за звания «Народный учитель», имеющим ордена и медали (медали К.Д. Ушинского, «За заслуги перед Землей Белгородской» (I и II степени), «Заслуженный учитель» – в размере 3000 рублей;

2) за отраслевые награды «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы

образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» в размере – 500 рублей.

В случае если руководитель одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты производятся по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Кроме того устанавливается гарантированная выплата стимулирующего характера за наличие ученой степени в размере 3000 рублей.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования.

Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциации попечителей, представители средств массовой информации, территориальной профсоюзной организации работников народного образования, профессиональных объединений работодателей, родителей и других общественных организаций.

Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций.

Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителя общеобразовательной организации.

Стимулирующие выплаты руководителям областных общеобразовательных организаций устанавливаются решением областного управляющего совета, созданного органом исполнительной власти, в ведомственной подчиненности которого находятся образовательные организации.

### **13. Расчет заработной платы руководителя и заместителя руководителя Учреждения**

13.1. Заработная плата руководителя Учреждения устанавливается учредителем на основании эффективного контракта, заключаемого с руководителем Учреждения. Заработная плата рассчитывается исходя из должностного базового оклада в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей (таблица 1,2),

Таблица 1

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
------------------	-------------------	----------------	------------------------------

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком	30



№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		режиме	
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек;	20
		от 100 до 200 человек;	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
	этими организациями или на их базе		
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год	10
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год	20
		на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

Таблица 2

№ п/п	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	
2.	Общеобразовательные организации	свыше 500	до 500	до 350	до 200

и гарантированных доплат (коэффициента наполняемости школы, коэффициентов за работу в сельской местности, наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья, наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений, за организацию дистанционного обучения детей, за руководство общеобразовательной организацией – базовой школой Российской Академии наук).

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 64 процентов (максимум) от должностного базового оклада руководителя в зависимости от группы оплаты труда руководителей, установленной на основании объемных показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителя.

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам

полугодий. Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников).

Формула для расчета базовой заработной платы руководителя общеобразовательной организации:

$$\text{ЗПбдир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз – базовый оклад в соответствии с приложением № 5 к Положению;

Кн – коэффициент наполняемости общеобразовательной организации устанавливается локальным актом учредителя в соответствии с таблицей 3;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за наличие в общеобразовательной организации структурных подразделений (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – за организацию дистанционного обучения детей – 0,2;

Кб – за руководство общеобразовательной организацией под эгидой Российской Академии Наук – 0,3;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

**Таблица отнесения школ по группам наполняемости  
для школ сельских поселений**

Таблица 3

<b>Группы общеобразовательных организаций</b>	<b>Наименование и величина коэффициента</b>
Свыше 1001	К = 3,5 – 3,7
группа 901 – 1000 учеников	К = 2,8 – 2,9
группа 701 – 900 учеников	К = 2,4 – 2,7
группа 401 – 700 учеников	К = 1,6 – 1,9
группа 201 – 400 учеников	К = 1,6
группа 101 – 200 учеников	К = 1,4
группа до 100 учеников	К = 1,0

13.2. Заработная плата заместителя руководителя Учреждения устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключаемых с заместителями руководителя Учреждения.

Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом самоуправления Учреждения по представлению руководителя Учреждения в размере **до 64 процентов** (максимум) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением № 5 к Положению и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя Учреждения:

$$\text{ЗПзам.дир.} = \text{Обаз} \times (1 + \text{Кн} + \text{Кс} + \text{Ковз} + \text{Ксп} + \text{Кд} + \text{Кб} + \text{Кмо} + \text{Кцвс} + \text{Кк}),$$

где:

Обаз. – базовая заработная плата заместителя руководителя в Учреждении в соответствии с приложением № 5 к Положению;

Кн – коэффициент наполняемости Учреждения;

Кс – коэффициент за работу в сельской местности – 0,25;

Ковз – коэффициент за наличие в Учреждении классов для детей с ограниченными возможностями здоровья – 0,2;

Ксп – коэффициент за курирование (организацию) деятельности по направлениям структурных подразделений в общеобразовательной организации (дошкольное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь):

– одно структурное подразделение – 0,2;

– два структурных подразделения – 0,3;

Кд – 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;

Кб – за организацию работы в общеобразовательной организации под эгидой Российской Академии Наук – 0,2;

Кмо – за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях – 0,2;

Кцвс – за организацию обучения детей в центре временного содержания – 0,2;

Кк – за организацию круглосуточного пребывания детей в школах-интернатах – до 0,05.

13.3. Стимулирующая часть по результатам труда руководителя и заместителя руководителя Учреждения должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

## 14. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления Учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя Учреждения.

Руководитель Учреждения представляет в орган самоуправления Учреждения

аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления Учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Стимулирующая часть по результатам труда работников Учреждения должна пересчитываться по итогам полугодий.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии нераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (экономии по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда Учреждения.

Для муниципальных общеобразовательных организаций:

В случае образовавшейся по итогам полугодия, года неизрасходованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола управляющего совета утверждается приказом руководителя организации и начисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

### **15. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

Руководитель Учреждения формирует штатную численность педагогических работников, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала самостоятельно исходя из потребностей в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда.

Заработная плата других педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления базовых окладов административно-управленческого персонала, педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются локальным правовым актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором, согласно приложению № 8 к Положению.

### **16. Гарантированные доплаты и компенсационные выплаты**

16.1. Водителю автомобиля (школьного автобуса) в Учреждении устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующих размерах: водителю автомобиля, имеющему не менее двух категорий вождения автотранспортом (2 класс), – 10 процентов, водителю автомобиля, имеющему все категории вождения автотранспортом (1 класс), – 25 процентов.

16.2. В Учреждении устанавливаются компенсационные выплаты:

- каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).

### **17. Оплата замены уроков учителей. Оплата за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно, а также находящихся на длительном лечении в детских больницах**

Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в [приложении № 2](#) к Положению.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение больных детей на дому производится согласно окладам, указанным в [приложении № 2](#) к Положению, на основании медицинского заключения.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение хронически больных детей на дому и дистанционно производится согласно окладам, указанным в [приложении № 2](#) к Положению, с учетом коэффициента 1,2 на основании медицинского заключения.

Оплата учителям за обучение хронически больных детей на дому и дистанционно общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в [приложении № 2](#) к Положению, с учетом коэффициента 1,45.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительный объем работы по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и специфики учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентном отношении) в соответствии с приказом руководителя Учреждения при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени по основной занимаемой должности, производится доплата от базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок за специфику работы Учреждения.

**Приложение № 1  
к Положению формирования системы оплаты  
труда и стимулирования работников МБОУ  
«ООШ с. Лубяное-Первое»**

**Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера,  
устанавливаемых педагогическим и другим работникам  
Учреждения**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)</b>
За работу с вредными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	до 12
Педагогическим работникам за руководство районными методическими объединениями	10
Педагогическим работникам за заведование учебными кабинетами (лабораториями) в школе	10
Учителям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими)	до 20
при наличии комбинированных мастерских;	до 35
руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за заведование учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными группами	10

Наименование доплат	Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)
Педагогическим работникам за заведование учебно-опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами)	до 25
За работу с библиотечным фондом учебников ОУ, при отсутствии должности библиотекаря	до 20
Педагогическим и другим работникам за ведение делопроизводства в ОУ	15
Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школе, при отсутствии в штате учреждения должности преподавателя по внеклассной работе (в целом на школу), с количеством классов:	
от 10 до 19	25
от 20 до 29	50
30 и более	100
Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение опытно-экспериментальной работы на региональном уровне	15
За обучение детей с расстройством аутистического спектра (30 % при 18 часах педагогической нагрузки за 1 ребенка, при количестве часов меньше 18 расчет производить пропорционально)	до 30
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки за данную работу (кроме работы с детьми с расстройством аутистического спектра и за дистанционное обучение)	20
Педагогическим работникам (учитель-логопед, учитель-дефектолог, тьютор, педагог-психолог) за обучение детей с расстройствами аутистического спектра с учетом фактической нагрузки за работу с этими детьми	100
Педагогическим работникам за работу по формированию у учащихся навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской Академии Наук)	20
Профессорско-преподавательскому составу за реализацию программ в рамках учебного плана (для общеобразовательных организаций под эгидой Российской	75



<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от окладов)</b>
Академии Наук) за 18 часов недельной нагрузки (за фактическое количество рассчитывается пропорционально)	
Прочим педагогическим работникам (за исключением учителей) за реализацию образовательного стандарта	до 8

Кабинеты должны отвечать перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных организаций.

\*\* Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

**Приложение № 2**  
**к Положению формирования системы оплаты**  
**труда и стимулирования работников МБОУ**  
**«ООШ с. Лубяное-Первое»**

**Размер окладов учителей муниципальных**  
**общеобразовательных организаций, реализующих**  
**программы начального общего, основного общего,**  
**среднего общего образования**

<b>Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс</b>	<b>Размер базового должностного оклада в рублях</b>
Учитель:	
- без квалификационной категории;	14 034
- 1 квалификационная категория;	16 373
- высшая квалификационная категория	17 748

**Приложение № 3  
к Положению формирования системы  
оплаты труда и стимулирования работников  
МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**

**Гарантированная доплата молодым специалистам,  
устанавливаемая педагогическим  
работникам Учреждения**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты, надбавки (в процентах от должностных окладов **)</b>
Гарантированная доплата молодым специалистам*, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в общеобразовательные организации, на период первого года трудовой деятельности	30

\* Определение молодого специалиста согласно [статье 20 главы 5](#) закона

Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области».

\*\* Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

**Приложение № 4**  
**к Положению формирования системы оплаты**  
**труда и стимулирования работников**  
**МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**

**Гарантированные доплаты учителям**  
**за выполнение функций наставника,**  
**методиста в Учреждении**

<b>Наименование доплат</b>	<b>Размер доплаты (в рублях)</b>
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника	3 000
Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста	2 000

**Приложение № 5**  
**к Положению формирования системы оплаты**  
**труда и стимулирования работников**  
**МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**

**Базовые должностные оклады руководящих**  
**работников муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих**  
**программы начального общего, основного общего,**  
**среднего общего образования в зависимости от группы**  
**оплаты труда руководителей с учетом аттестации руководителей**

Таблица 1

<b>№</b> <b>п/п</b>	<b>Наименование должности</b> <b>и требования к квалификации</b>	<b>Должностной оклад (рублей)</b>			
		<b>Группа по оплате труда</b> <b>руководителей</b>			
		<b>I</b>	<b>II</b>	<b>III</b>	<b>IV</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
1.	Директор соответствующий занимаемой				

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по оплате труда руководителей			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
	должности:				
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет;	16 644	15 060	13 949	12 997
	- вновь принятые и со стажем работы в должности до 5 лет	15 060	13 949	12 997	12 046
2.	Заместитель директора:				
	- со стажем работы в должности до 5 лет;	12 657	11 719	10 922	10 125
	- со стажем работы в должности 5 лет и более	13 969	12 657	11 719	10 922

**Приложение № 6**  
к Положению формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»

**Показатели эффективности работы руководителя ОУ**

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
----------	------------	---------	----------------------

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за 1 группу	10
3.	Количество обучающихся в отделениях дополнительного образования общеобразовательных организаций:		
	в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
4.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
5.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника;	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего:	
		1 квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
7.	Наличие групп продленного дня		20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в организациях, работающих в таком	30

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
		режиме	
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационного пункта, интерната при образовательной организации, общежития и другого подразделения с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение:	
		до 100 человек;	20
		от 100 до 200 человек;	30
		свыше 200 человек	50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных организациях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
13.	Наличие собственного оборудованного медицинского пункта, кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15
14.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
17.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, организациях профессионального образования, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

<b>№ п/п</b>	<b>Показатели</b>	<b>Условия</b>	<b>Количество баллов</b>
	этими организациями или на их базе		
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованности	10
19.	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	на сумму от 50,0 до 100,0 тыс. руб. за год	10
		на сумму свыше 100,0 тыс. руб. за год	20
		на сумму свыше 1,0 млн. руб. за год	50
20.	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

**Приложение № 7**  
**к Положению формирования системы оплаты труда**  
**и стимулирования работников МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**



**Базовые должностные оклады по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников  
муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы  
начального общего, основного общего,  
среднего общего образования**

<b>1. Педагогические работники государственных и муниципальных общеобразовательных организаций</b>		
Педагог дополнительного образования:		
- без квалификационной категории;	12 268	
- имеющий I квалификационную категорию;	14 267	
- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483	
Старший вожатый:		
- без квалификационной категории;	12 268	
- имеющий I квалификационную категорию;	13 243	
- имеющий высшую квалификационную категорию	14 391	
Социальный педагог:		
- без квалификационной категории;	13 243	
- имеющий I квалификационную категорию;	14 267	
- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483	
Педагог-психолог:		
- без квалификационной категории;	13 243	
- имеющий I квалификационную категорию;	14 267	
- имеющий высшую квалификационную категорию	15 483	
Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, тифлопедагог:		
	- без квалификационной категории;	14 034
	- имеющий I квалификационную категорию;	16 373
	- имеющий высшую квалификационную категорию	17 748

**Приложение № 8  
к Положению формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников**

**Базовые должностные оклады  
учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

<b>№ п/п</b>	<b>Наименование должности</b>	<b>Требования к квалификации</b>	<b>Размер базового должностного оклада (в рублях)</b>
1	Водитель автомобиля	При наличии у водителя категории «Д»	10 093
2	Повар		10 187
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий		9 590
4	Сторож (вахтер)		9 590
5	Уборщик служебных помещений		9 590
6	Контролер технического состояния автотранспортных средств		9 590
7	Гардеробщик		9 590
8	Заведующий хозяйством		9 590
9	Оператор газовой котельной		9 590
10	Кухонный рабочий		9 590

**«Согласовано»**  
**Председатель первичной профсоюзной**  
**организации МБОУ «ООШ**  
**с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ **С.П. Мирошниченко**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2024 г.**

**«Утверждаю»**  
**Директор МБОУ**  
**«ООШ с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ **В.Н. Лебедева**  
МП

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ **2024 г.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о распределении стимулирующего фонда оплаты труда**  
**МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о распределении стимулирующей части ФОТ педработников, учебно – вспомогательного персонала и обслуживающего персонала МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» (далее - Положение) разработано на основании Постановления правительства Белгородской области от 24 декабря 2007 года №291-пп «О внесении изменений в постановление правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года №236 – пп», в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 30 мая 2011 года № 200 – пп «Об увеличении фонда оплаты труда работников областных и муниципальных учреждений, органов государственной власти, государственных органов области и иных учреждений, финансируемых за счет областного и местных бюджетов», в целях мотивирования работников школы в повышении качества образования и установления зависимости их заработной платы от результатов труда.

1.2. Положение определяет порядок и условия распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала школы на основе оценки их профессиональной деятельности.

1.3. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическим работникам, учебно- вспомогательному и обслуживающему персоналу, являются критерии, отражающие результаты его работы.

При определении размера премии Управляющий совет школы руководствуется соответствующими критериями. Перечень критериев определения качества профессиональной деятельности педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала может **дополняться и изменяться.**

1.4. Премируются все названные категории работников (кроме внешних совместителей).

1.5. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## **2. Порядок премирования**

2.1. Стимулирующая часть ФОТ для педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается по итогам предыдущего полугодия. Выплаты осуществляются в виде премий в соответствии с набранными баллами по каждому работнику и стоимостью 1 балла.

2.2. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим советом, обеспечивающим демократический, государственно общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения.

2.3. Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в управляющий совет аналитическую информацию о показателях деятельности вышеуказанных категорий работников, которая является основанием для их премирования.

2.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются настоящим Положением.

2.5. Педагогические работники, учебно- вспомогательный и обслуживающий персонал имеет право присутствовать на заседании органа самоуправления общеобразовательного учреждения (Управляющий Совет) и давать необходимые пояснения.

2.6. Управляющий Совет принимает решение о премировании открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Управляющего Совета. Решение Управляющего Совета оформляется протоколом. На основании решения руководитель общеобразовательного учреждения издаёт приказ о премировании. Приказ доводится до сведения работников в недельный срок.

## **3. Организация деятельности Комиссии**

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется решением Управляющего совета, которое утверждается приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве 3 человек избирается на заседании Управляющего совета. В состав Комиссии могут входить члены администрации ОУ, руководители методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации, родители.

3.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который является членом Управляющего совета. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю

информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

- 3.5. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором ОУ.
- 3.6. Заседание Комиссии является правомочным, если на нём присутствует не менее 2/3 её членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов голос председателя является решающим.
- 3.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарём.
- 3.8. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утверждёнными критериями.

#### **4. Порядок распределения стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений.**

4.1. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками и администрацией результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов по каждому работнику, который хранится в учреждении в течение текущего учебного года.

Не производится назначение выплат стимулирующего характера следующим работникам общеобразовательного учреждения:

- не проработавшим отчетный период в данном образовательном учреждении и в данной должности;
- имеющим зафиксированные дисциплинарные взыскания в отчетном периоде;
- в случаи, если работник образовательного учреждения не набирает нижний установленный предел баллов.

4.2. Для заместителей директоров образовательного учреждения самоанализ профессиональной деятельности проводится в баллах, а затем по шкале переводится в проценты. Для заместителей директора стимулирующие выплаты устанавливается в размере до 64 процентов (максимум) от базового оклада заместителя руководителя и критериями эффективности работы заместителя руководителя.

4.3. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику и (или) администрации ОУ для исправления и доработки в 5-ти-дневный срок.

4.4. Комиссия обязана ознакомить, а работники в свою очередь ознакомиться, с итоговым оценочным листом.

4.5. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со

статистическими материалами.

4.6. Директор общеобразовательного учреждения инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.7. На основании произведённого Комиссией расчёта с обоснованием после знакомства работников с итоговым оценочным листом оформляется протокол, который передается в Управляющий совет. На основании протокола Управляющий совет на своём заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.8. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда каждому педагогическому работнику определяется путём умножения денежного выражения одного балла на сумму набранных баллов. Размер стимулирующих выплат оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

4.9. Руководитель общеобразовательного учреждения издает приказ об осуществлении выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения и представляет в управление образования.

## **5. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников общеобразовательных учреждений**

5.1. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно сроком на одно полугодие на основе примерных и отражаются в настоящем положении. Перечень критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полугодие.

5.2. Управляющий совет вправе снижать проценты стимулирующей части ФОТ зам. директора общеобразовательного учреждения за отчетный период по следующим показателям:

- наличие в учреждении несчастного случая, произошедшего во время учебно-воспитательного процесса, вызвавшего у обучающегося потерю работоспособности не менее одного дня, в соответствии с медицинским заключением (снижение на 3% стимулирующей выплаты за каждый установленный факт отчетного периода);
- наличие в учреждении обучающихся, не получивших аттестат о получении основного общего образования (снижение на 2% стимулирующей выплаты за каждый установленный факт отчетного периода);
- наличие в учреждении детского дорожно-транспортного травматизма, произошедшего по вине ребенка (снижение на 1% стимулирующей выплаты за каждый установленный факт в отчетном периоде).

Управляющий совет обязан ознакомить, а заместитель директора общеобразовательного учреждения в свою очередь ознакомиться с итоговым оценочным листом.

Приложение № 1  
к Положению о распределении  
стимулирующего фонда оплаты труда

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности  
учителя МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Показатели критериев</b>	<b>Количество баллов по каждому показателю критериев</b>
1.1	<b>Сформированность предметных компетенций обучающихся</b>	Позитивная динамика качества знаний учащихся по преподаваемому предмету по итогам полугодия  ( в сравнении со средним показателем качества знаний по данному предмету в ОУ)	ниже среднего – <b>0 баллов</b> соответствует среднему- <b>5 баллов</b> выше среднего до 5% - <b>6 баллов</b> от 6-10% - <b>7 баллов</b>  от 11-15 % - <b>8 баллов</b>  выше 15% - <b>10 баллов</b>
		Государственная итоговая аттестация в 9 классах в новой форме (обязательные экзамены и экзамены по выбору)  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 учебный год и не зависят от количества сдающих экзамен	<b>Дополнительные баллы за качество знаний:</b>  85 – 100% – <b>10 баллов</b> 75 – 84% – <b>8 баллов</b> 65 -74% – <b>6 баллов</b> 51 – 64 %– <b>5 баллов</b> 45 - 50% – <b>3 балла</b> ниже 45% – <b>0 баллов</b>
		Независимые федеральные, региональные, муниципальные и школьные срезовые контрольные работы, тестирование и др.	<b>Успеваемость учащихся по предмету:</b> 100% - <b>10 баллов</b> 99 – 95% - <b>8 баллов</b> 94 – 91% - <b>5 баллов</b> 90% и ниже – <b>0 баллов</b> <b>Дополнительные баллы за качество знаний:</b> 85 – 100% – <b>6 баллов</b> 75 – 84% – <b>5 баллов</b> 65 -74% - <b>4 балла</b> 51 – 64 %– <b>2 баллов</b> ниже 50% – <b>0 баллов</b>
		Стабильность и рост качества знаний по результатам независимых тестирований, контрольных и срезовых работ (БелРЦОКО, МЦОКО) по сравнению с соответствующим качеством знаний по итогам четверти	Рост качества знаний – <b>5 баллов</b>  Стабильность – <b>3 балла</b>
		Победители и призёры предметных олимпиад, творческих и интеллектуальных конкурсов и научно-практических конференций муниципального, регионального,	<b>Очные:</b> <b>15 баллов</b> - международный и всероссийский уровень; <b>10 баллов</b> – региональный уровень;

		федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год	<b>5 баллов</b> – муниципальный уровень; <b>2 баллов</b> – уровень ОУ. <b>Заочные</b> <b>5 баллов</b> - международный и всероссийский уровень. Достижения одного обучающегося устанавливаются по наивысшему результату, достижения нескольких учащихся суммируются.
1.2	<b>Сформированность коммуникативной компетенции</b>	Наличие творческих работ, публикаций учащихся по предмету	<b>12 баллов</b> – всероссийский уровень; <b>10 баллов</b> – региональный уровень; <b>8 баллов</b> – муниципальный уровень; <b>5 баллов</b> – уровень ОУ.
1.3	<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	Соблюдение норм охраны труда, санитарно-гигиенических норм в учебно-воспитательном процессе, создание здоровьесберегающей образовательной среды	<b>5 баллов</b> – без замечаний;
1.4	<b>Признание высокого профессионализма учителя со стороны обучающихся и их родителями</b>	Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей, просьб о зачислении обучающихся к данному учителю  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год	<b>5 баллов</b> – при наличии позитивных отзывов  При наличии <b>письменно зафиксированных</b> отрицательных отзывов, жалоб снимаются штрафные баллы  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
1.5	<b>Профессиональная компетентность учителя</b>	Наличие регулярно обновляемого сайта учителя	<b>5 баллов</b>  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		«Виртуальная школа»  Техническое обновление и поддержка работы школьного сайта, создание различных баз данных	<b>До 10 баллов</b>  <b>До 5 баллов</b>
		Наличие <b>зафиксированных</b> позитивных отзывов в адрес учителя со стороны педагогов округа при сетевом взаимодействии (благодарственные письма, приказы, положительные публикации в СМИ о педагоге)	<b>5 баллов</b>  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах	Очные: <b>12 баллов</b> – всероссийский уровень; <b>10 баллов</b> – региональный уровень; <b>8 баллов</b> – муниципальный уровень; Заочные: <b>10 баллов</b> – всероссийский



			уровень. При участии в нескольких конкурсах профессионального мастерства за определённый промежуток времени баллы суммируются. Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год
		Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста, члена жюри предметных конкурсов, смотров, олимпиад. Участие в экспертных и апелляционных комиссиях, депутатская, профсоюзная деятельность педагога	<b>1 балл</b>  При участии в нескольких видах деятельности баллы суммируются
		Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.), в мероприятиях методического взаимодействия в том числе в условиях сети (открытые уроки, мастер-классы, гранты)	<b>10 баллов</b> – всероссийский уровень; <b>8 баллов</b> – региональный уровень; <b>5 баллов</b> – муниципальный уровень; <b>3 балла</b> - уровень ОУ  При неоднократном участии баллы суммируются
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций в газете, отражение деятельности педагога на школьном сайте, публикации в газете  Примечание: баллы устанавливаются сроком на 1 год	<b>12 баллов</b> – всероссийский уровень; <b>10 баллов</b> – региональный уровень; <b>8 баллов</b> – муниципальный уровень; <b>5 баллов</b> – уровень ОУ. При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы
		Исполнительская дисциплина (своевременное оформление журналов, оформление и сдача документов и отчётов), соблюдение правил трудового распорядка, посещение семинаров и совещаний	На 100% - <b>10 баллов</b> На 80 % - <b>8 баллов</b> На 70% - <b>5 баллов</b>  При наличии значительных и неоднократных нарушений допускается снятие «штрафных» баллов – <b>до 5 баллов</b>
1.6	<b>Дополнительная деятельность</b>	1.Дежурство, рейды, вечернее, летнее время по местам скопления молодёжи 2.Выполнение функций сопровождающего на маршруте 3.Руководство МС, МО, НОУ, проблемной группой, спортивным клубом, школьным музеем, учебно-опытным участком, оздоровительной кампанией, аттестацией работников (при участии в нескольких видах деятельности баллы суммируются) 4.Работа по внедрению комплекса ГТО 5.Участие в благоустройстве территории школы	3 балла  3 балла  3 баллов  3 баллов 3 балла

	6.Отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение полугодия	3 балла
	7.Получение электронной почты и её регистрация в журнале	3 балла
	8.Организация контентной фильтрации	3 балла
	9.Установка программного обеспечения	3 балла
	10. За работу на электронных платформах образования	5 баллов
	11. Выполнение функций ответственного по питанию	10 баллов
	12. Выполнение функций ответственного за работу на портале <a href="http://www.vsopen.ru">www.vsopen.ru</a>	10 баллов
	13. Профсоюзная работа председателя ПК	10 баллов
	14. Выполнение функций ответственного за школьный сайт.	10 баллов
	15. Выполнение функций секретаря педсоветов	до 10 баллов
	16. Выполнение функций ответственного за страницы в соцсетях	до 10 баллов
	17. Выполнение заданий администрации	до 10 баллов
<b>ИТОГО</b>		

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности учителя физической культуры**

№ п\п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1.1.	<b>Сформированность предметных компетенций</b>	Успешность учебной работы (динамика учебных достижений по результатам четверти, мониторинга учебных достижений)	<b>Качество усвоения учебных программ:</b>  Количество учащихся, получивших по итогам полугодия «4» и «5».  1. Равное среднему показателю школы по ступеням образования (%) – <b>3 балла</b> ; 1. Выше среднего показателя: на 10% - <b>5 баллов</b> на 20% - <b>8 баллов</b> на 30% и более - <b>10 баллов</b>
		Независимые федеральные, региональные, муниципальные и школьные контрольные зачеты по различным видам спорта	Качество знаний соответствует среднему показателю – <b>5 баллов</b>  Выше среднего на 5-10% - <b>7 баллов</b> На 11-20% - <b>10 баллов</b> Свыше 20% - <b>12 баллов</b>
		Сдача норм ГТО	<b>10 баллов</b> – 90% учащихся и более <b>5 баллов</b> – 70% - 89 % <b>3 балла</b> – 50-69%

		Выполнение учащимися контрольных нормативов по уровню физической подготовки	<b>4 балла</b> – свыше 90% учащихся; <b>2 балла</b> – от 75 до 89%
		Победители и призеры предметных олимпиад, спортивных соревнований муниципального, регионального, федерального и международного уровней (проводимые МОиН РФ)	Очные: <b>15 баллов</b> – международный и всероссийский уровень; <b>10 баллов</b> – региональный уровень; <b>5 баллов</b> – муниципальный уровень; <b>2 балла</b> – уровень ОУ. Достижения одного обучающегося (команды) устанавливаются по наивысшему результату, достижения разных учащихся (команд) суммируются (но не более до 50 баллов)
<b>1.2.</b>	<b>Сохранение и укрепление здоровья обучающихся</b>	Отсутствие травматизма на уроках	<b>5 баллов</b> при отсутствии
		Соблюдение норм охраны труда, санитарно-гигиенических норм в организации учебно-воспитательного процесса, создание здоровьесберегающей среды.	До <b>5 баллов</b>
		Увеличение количества обучающихся (%), принимающих участие в мероприятиях спортивной и оздоровительной направленности (олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и пр.)	на 4% и более - <b>10 баллов</b> на 2% - <b>5 баллов</b> на 1% - <b>2 балла</b>
		Охват учащихся кружками, секциями, клубами, спортивными объединениями	<b>5 баллов</b> – 45 и более обучающихся <b>3 балла</b> – 30 обучающихся <b>2 балла</b> - 15 обучающихся
<b>1.3.</b>	<b>Уровень социализации обучающихся</b>	Результативная деятельность учащихся в клубах, предметных объединениях, в социальных и учебных практиках	<b>5 баллов</b>
		Стабильность или положительная динамика в сторону увеличения количества учащихся, посещающих кружки, секции, клубы, творческие объединения по предмету	до <b>5 баллов</b>
<b>1.4.</b>	<b>Признание высокого профессионализма учителя обучающимися и их родителями</b>	Наличие зафиксированных позитивных отзывов в адрес учителя со стороны родителей, общественности	<b>5 баллов</b> – при наличии позитивных отзывов.

1.5.	<b>Профессиональная компетентность учителя</b>	Результативное зафиксированное участие в профессиональных конкурсах, грантах	<p>Очные:</p> <p><b>10 баллов</b> – всероссийский уровень;  <b>6 баллов</b> – региональный уровень;  <b>3 балла</b> - муниципальный уровень.</p> <p>Заочные:</p> <p><b>4 балла</b> – всероссийский уровень.</p> <p>При участии за определённый промежуток времени в нескольких конкурсах профессионального мастерства устанавливаются дополнительные баллы.</p>
		Документально зафиксированная деятельность учителя в качестве общественного инспектора или методиста. Участие учителей в экспертизе учебно – педагогической документации и педагогической деятельности.	<b>3 балла</b>
		Зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.)	<p><b>4 балла</b> – всероссийский уровень;  <b>3 балла</b> – региональный уровень;  <b>1 балл</b> - муниципальный уровень.</p> <p>При неоднократном участии могут устанавливаться дополнительные баллы.</p>
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер-классы, гранты	<p><b>4 балла</b> – всероссийский уровень;  <b>3 балла</b> – региональный уровень;  <b>1 балл</b> - муниципальный уровень.</p> <p>При неоднократном проведении могут устанавливаться дополнительные баллы.</p>
		Наличие собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, профессиональных публикаций	<p><b>4 балла</b> – всероссийский уровень;  <b>3 балла</b> – региональный уровень.</p> <p>При значительном количестве могут устанавливаться дополнительные баллы.</p>

<b>1.6</b>	<b>Дополнительная деятельность</b>	1.Дежурство, рейды, вечернее, летнее время по местам скопления молодежи	3 балла
		2.Выполнение функций сопровождающего на маршруте	3 балла
		3.Руководство МС, МО, НОУ, проблемной группой, спортивным клубом, школьным музеем, учебно-опытным участком, оздоровительной кампанией, аттестацией работников (при участии в нескольких видах деятельности баллы суммируются)	3 баллов
		4.Работа по внедрению комплекса ГТО	3 баллов
		5.Участие в благоустройстве территории школы	3 балла
		6.Отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение полугодия	3 балла
		7.Получение электронной почты и её регистрация в журнале	3 балла
		8.Организация контентной фильтрации	3 балла
		9.Установка программного обеспечения	3 балла
		10. За работу на электронных платформах образования	5 баллов
		11. Выполнение функций ответственного по питанию	10 баллов
		12. Выполнение функций ответственного за работу на портале <a href="http://www.vsopen.ru">www.vsopen.ru</a>	10 баллов
		13. Профсоюзная работа председателя ПК	10 баллов
		14. Выполнение функций ответственного за школьный сайт.	10 баллов
		15. Выполнение функций секретаря педсоветов	до 10 баллов
		16. Выполнение функций ответственного за страницы в соцсетях	до 10 баллов
		17. Выполнение заданий администрации	до 10 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего обслуживающего персонала (уборщик служебных помещений)**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	1. Помещения находится в должном санитарно-гигиеническом состоянии (учебные кабинеты, гардероб, холлы, рекреации,	До 10 баллов

		туалеты и т.д.) 2.Проведение генеральных уборок в помещениях 3.Выполнение качественного ремонта помещений	До 10 баллов  До 10 баллов
2	Обеспечение выполнения требований к пропускному режиму	1.Осуществление пропускного режима. 2.Наличие и ведение соответствующей документации (журнал приёма телефонограмм, журнал регистрации посетителей, журнал учёта посещаемости)	До 10 баллов  До 10 баллов
3	Обеспечение сохранности оборудования, имущества, инвентаря, инструментов	1.Содержание имущества, оборудования, инвентаря, инструментов в надлежащем состоянии. Сохранность и ответственное хранение вещей в раздевалке	До 10 баллов
4	Культура поведения на рабочем месте	1.Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3 балла
5	Исполнительская дисциплина	1.Оперативное выполнение заданий администрации	До 5 баллов
6	Дополнительная деятельность работника	1.Отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года	До 5 баллов
		2. Благоустройство территории школы (покос травы, побелка деревьев, бордюров, прополка цветников и т.д.)	До 20 баллов

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности завхоза

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1. Выполнение требований к санитарному состоянию и содержанию ОУ	До 10 баллов
2	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны	1. Наличие инструкций по охране труда, пожарной и электробезопасности	3 балла

	труда	2. Правильность складирования и хранения материальных ценностей	До 10 баллов
		3. Правильность складирования и хранения продуктов питания	До 10 баллов
3	Подготовка и организация ремонтных работ	1. Организация ремонтных работ	До 10 баллов
4	Обеспечение сохранности оборудования, имущества, инвентаря, инструментов	1. Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, оборудования	До 5 баллов
5	Культура поведения на рабочем месте	1. Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 балл
6	Исполнительская дисциплина	1. Оперативное выполнение заданий администрации	До 5 баллов
7	Дополнительная деятельность работника	1. Участие в благоустройстве территории	До 20 баллов
		2. Отсутствие листков временной нетрудоспособности	до 5 баллов
		3. Ведение документации по питанию	До 10 баллов
		4. Составление ежемесячной отчётности	До 10 баллов
		5. Осуществление мониторинга питания	До 10 баллов

#### **Критерии оценки результативности профессиональной деятельности повара**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях	1. Помещения находится в должном санитарно-гигиеническом состоянии (пищеблок, склад)	До 10 баллов
		2. Проведение генеральных уборок в помещениях	До 10 баллов
		3. Выполнение текущего ремонта помещений пищеблока	До 10 баллов
2	Обеспечение выполнения требований к приготовлению	1. Отсутствие нарушений, зарегистрированных органами	До 5 баллов

	пищи	роspotребнадзора	
		2.Правильность складирования и хранение продуктов питания	До 10 баллов
		3.Проведение мониторинга питания	До 10 баллов
		4.Организация питания обучающихся	До 5 баллов
		5. Отсутствие зарегистрированных нареканий по качеству питания	1 балл
3	Обеспечение сохранности оборудования, имущества, инвентаря, инструментов	1.Сохранность и ответственное хранение рабочего инвентаря, оборудования	До 5 баллов
4	Культура поведения на рабочем месте	1.Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны участников образовательного процесса	1 балл
5	Исполнительская дисциплина	1.Оперативное выполнение заданий администрации	До 5 баллов
6	Дополнительная деятельность работника	1.Отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года	5 баллов
		2. Благоустройство территории школы (покос травы, побелка деревьев, бордюров, прополка цветников и т.д.)	До 20 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности водителя автомобиля**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	1.Транспорт находится в должном санитарно-техническом состоянии	До 10 баллов
		2.Имеющиеся технические неисправности устраняются оперативно и качественно	До 10 баллов
2	Обеспечение безопасной перевозки детей	1.Соблюдение правил перевозки детей	До 10 баллов
		2.Отсутствие несчастных случаев при перевозке детей	3 балла



3	Отсутствие ДТП, замечаний	1.Отсутствие нарушений, зарегистрированных органами ГИБДД	3 балл
		2.Сохранение целостности и исправности транспорта на маршруте	3 балл
4	Культура поведения на рабочем месте	1.Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3 балла
5	Исполнительская дисциплина	1.Оперативное выполнение заданий администрации	До 5 баллов
6	Дополнительная деятельность работника	1.Участие в благоустройстве территории	До 20 баллов
		2.Отсутствие листков временной нетрудоспособности	5 баллов

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности рабочего по ремонту и обслуживанию зданий (оператор газовой котельной)**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1. Текущий и капитальный ремонт мебели	До 10 баллов
		2.Ремонт сантехники и канализации	До 10 баллов
		3.Ремонт электрооборудования и освещения	До 10 баллов
		4. Выполнение текущего ремонта помещений	До 10 баллов
		5.Выполнение заявок по исправлению технических неполадок	До 5 баллов
1	Обеспечение сохранности оборудования, имущества, инвентаря, инструментов	1.Содержание имущества, оборудования, инвентаря, инструментов в надлежащем состоянии	3 балла
2	Культура поведения на рабочем месте	1.Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3 балла
3	Исполнительская дисциплина	1.Оперативное выполнение заданий администрации	До 5 баллов

4	Дополнительная деятельность работника	1.Отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года	До 5 баллов
		2. Благоустройство территории школы (покос травы, побелка деревьев, бордюров, прополка цветников и т.д.)	До 20 баллов

#### Критерии оценки результативности профессиональной деятельности сторожа

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев
1	Обеспечение сохранности здания и оборудования		До 10 баллов
2	За сложность и напряжённость работы		До 10 баллов
3	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации и предупреждение администрации о ЧС и нарушениях		До 10 баллов
4	Отсутствие ЧП на рабочем месте, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории		До 10 баллов
5	Проявление инициативы и предложений по оптимизации ночного дежурства		До 5 баллов
6	Выполнение разовых поручений заместителя директора по АХЧ (завхоза)		До 5 баллов
7	Недопущение посторонних лиц и проноса предметов в здание и на территорию школы		До 10 баллов
8	За выполнение обязанностей временно отсутствующих работников		До 10 баллов
9	Культура поведения на рабочем месте	1.Отсутствие зафиксированных жалоб со стороны участников образовательного процесса	3 балла
10	Исполнительская дисциплина	Качественное и своевременное ведение документации (книги	До 10 баллов

		учёта, дежурства и т. д.)	
11	Дополнительная деятельность работника	1.Отсутствие листков временной нетрудоспособности в течение учебного года	До 5 баллов
		2.Благоустройство территории школы (покос травы, побелка деревьев, бордюров, прополка цветников и т.д.)	До 20 баллов

Приложение № 2  
к Положению о распределении  
стимулирующего фонда оплаты труда

***Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников  
МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» структурное подразделение детский сад  
«Теремок», реализующих основную образовательную программу дошкольного  
образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат***

Сокращенные обозначения, применяемые в показателях:

ДОО - дошкольная образовательная организация,

ФГОС ДО - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования,

ОВЗ - ограниченные возможности здоровья,

АПО - актуальный педагогический опыт,

ГКП - группа кратковременного пребывания,

ИП - индивидуальный предприниматель,

ЧДОО - частные дошкольные образовательные организации,

ЗОЖ - здоровый образ жизни,

ПМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия.

**1 квалификационная группа «Педагогический персонал»**

*(воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, инструктор по лечебной физкультуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования)*

№ п/п	Показатели	Должность	Примечание	Балл
<b>Общие показатели</b>				
1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Осуществляется творческий подход, реализация инновационных технологий Да – 3 Нет- 0	
2.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДОО, ведение установленной документации	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Да - 3 Нет-0	
3.	Качественная организация и проведение образовательной деятельности в процессе режимных	все, относящиеся к педагогическому персоналу	организованная и самостоятельная деятельность детей, прогулка	

	моментов		и т.д. Да - 3 Нет-0	
4.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников	все, относящиеся к педагогическому персоналу	отсутствие травматизма воспитанников Да - 3 Нет-0	
5.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	все, относящиеся к педагогическому персоналу	результаты мониторинга (анкетирования, социологического опроса), наличие позитивных отзывов 90 – 100 % - 5 80 – 90% – 4 70 – 80 % - 3 Ниже 70 % – 0 СМИ дополнительно 2 балла	
6.	Руководство городским (районным) методическим объединением	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Да - 5 Нет-0	
7.	Участие в инновационной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Да - 5 Нет-0	
8.	Наличие авторских технологий, программ, обобщенного АПО	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Региональный- 7 Муниципальный - 5 ДОУ - 3	
9.	Презентация собственного АПО в открытых формах	все, относящиеся к педагогическому персоналу	публичное выступление (мастер класс, конференция и др.) Региональный- 7 Муниципальный - 5 ДОУ(творческий подход) – 3	
10.	Участие в разработке и реализации проектов по совершенствованию профессиональной деятельности	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Да – 5 Нет - 0	
11.	Профессиональная экспертная деятельность на уровне ДОО, муниципальном, региональном уровне	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Региональный- 7 Муниципальный - 5 ДОУ - 3	
12.	Наличие звания победителя конкурса «Детский сад года» С 1 января по 1 января след. года	все, относящиеся к педагогическому персоналу	региональный уровень (членом творческой группы) победитель – 7 призер – 5 лауреат - 3	
13.	Наличие звания победителя «Воспитатель года» С 1 сентября по 1 сентября след.г.	все, относящиеся к педагогическому персоналу	федеральный - 10 региональный- 7 муниципальный -5 призер муниципальный – 3	

14.	Высокая результативность участия в грантах, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	звание победителя - 7 призёра- 5 лауреата - 3		
15.	Результативность участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Очные 5	Заочные 2	
			победителя, призёра, лауреата федеральных - 10 региональных - 7 муниципальных - 5 ДОУ - 3	победителя, призёра, лауреата федеральных (более 3) – 7 (1 - 2 работы) - 5 Региональных (более 3) - 5 (1-2 работы) – 3 Муниципальных – 2	
16.	Качественная работа по дошкольному образованию, развитию неорганизованных детей	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работа в ГКП, консультационных Центрах, Центрах игровой поддержки и др. Да - 5 Нет-0		
17.	Предоставление методической, психолого-педагогической, диагностической и консультативной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	все, относящиеся к педагогическому персоналу	работа в консультационных Центрах, охват семей Да – 5 Нет - 0		
18.	Активное участие в общественной значимой деятельности  Председатель профкома	все, относящиеся к педагогическому персоналу	взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др. активное – 5 более 3 – 3 одно участие – 1 3 балла (доп.)		5
19.	Высшее образование	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Да -5 Заочное обучение – 3 Нет - 0		

20.	Наличие грамот	все, относящиеся к педагогическому персоналу	Министерства образования – 2, (постоянно) Другие и благодарственные письма (исключая юбилейные) – 1(С 1 января по 1 января)	
<b>Специфические показатели</b>				
1.	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	Да - 5 Нет-0	
2.	Оснащенность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДО, реализуемыми образовательными программами	старший воспитатель	Да - 5 Нет-0	
3.	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	Да - 5 Нет-0	
4.	Высокий уровень методической работы по повышению квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	Уровень курсовой подготовки педагогов от общего числа педагогов 90 – 100 % - 7 80 – 90 % - 5 70 – 80 % - 3	
5.	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	Уровень педагогов, имеющих квалификационные категории от общего числа педагогов 85 – 100 % - 7 75 – 85 % - 5 50 – 75 % - 3	
6.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных услуг	старший воспитатель	охват детей в возрасте от 4 до 7 лет дополнительным образованием 100% - 5 80 % - 4 60 % - 3 ниже – 0 %	
7.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	воспитатель	содержание и обновление сайта ДОО, участие в независимой оценке	

			качества качественное систематическое и своевременное обновление сайта– 5 баллов; систематическое и своевременное обновление сайта– 3 балла	
8.	Обеспечение развития государственно-частного партнёрства	старший воспитатель	Да - 5 Нет-0	
9.	Качественное обеспечение взаимодействия с научными, учебными и социальными институтами	старший воспитатель	Да - 5 Нет-0	
10.	Высокий уровень функционирования (посещаемости ДОО детьми)	воспитатель	не менее 80 % для городских и поселковых ДОО - 5, не менее 70% -для сельских ДОО - 5	
11.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	воспитатель, инструктор по физической культуре	показатель «пропущено 1 ребенком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО - 4 и средний городской (районный) показатель - 5	
12.	Осуществление воспитательно- образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)	воспитатель групп раннего возраста	Да - 5 Нет-0	
13.	Высокая результативность работы с детьми в адаптационный период	воспитатели групп раннего возраста, педагог-психолог	по результатам мониторинга адаптации детей к ДОО Да - 5 Нет-0	
14.	Высокая результативность (педагогическая) коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, детьми-инвалидами	воспитатели групп компенсирующей, комбинированной оздоровительной, общеобразовательной направленности, учитель- логопед, учитель-дефектолог, инструктор ЛФК, педагог- психолог	Да - 5 Нет-0	
15.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО	педагог-психолог, социальный педагог, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель	Да - 5 Нет-0	
16.	Обеспечение своевременной оплаты родителей за присмотр и уход за ребёнком в ДОО	воспитатель	90 % - 100 % - 5 80 % – 90 % - 3 70 % - 80 % - 1	
17.	Содействие в формировании и поддержании благоприятного микроклимата в коллективе ДОО	педагог-психолог, социальный педагог	по результатам исследования психологического микроклимата в коллективе ДООУ 2 раза в год Да - 5 Нет-0	

18.	Консультативное сопровождение других ДОО, не имеющих специалистов в штатных расписаниях	педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог	Да - 5 Нет-0	
19.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ЗОЖ, занятиям спортом	инструктор по физкультуре, инструктор по плаванию, инструктор по ЛФК	организация спартакиад, Дней здоровья, спортивных и оздоровительных секций для работников ДОО Да - 5 Нет-0	
20.	Работа с детьми в особых условиях, требующих усиленных трудовых затрат	воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель	работа с разновозрастной группой (3 и более возрастов) Да - 5 Нет-0	

**Вторая квалификационная группа  
«Учебно-вспомогательный персонал»**

(Помощник воспитателя, младший воспитатель и др.)

**Критерии оценки результативности профессиональной деятельности младшего воспитателя**

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Баллы
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в утренниках, субботниках, косметическом ремонте, др.	Активное-3 Более3-2 Одно участие-1	
2	Качественное осуществление воспитательных функций		2	
3	Участие в организации режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3-х лет)		2	
4	Высокий уровень функционирования (посещаемости детского сада детьми)	Не менее 70% для сельских ДОО	2	



5	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	Показатель «пропущено 1 ребёнком дней по болезни в год» не превышает средний показатель по ДОО  Средний (районный) показатель	3  2	
6	Качественная работа по обеспечению санитарного состояния групповых и иных помещений детского сада	Отсутствие замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, участников образовательного процесса	Нет-3  Одно замечание -2  Более 1- 1	

**Третья квалификационная группа  
«Обслуживающий персонал»**

(подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, повар, заведующий складом (кладовщик), машинист по стирке и ремонту белья, вахтёр, уборщик служебных помещений, сторож, оператор газовой котельной, грузчик, водитель и т.д.)

№ п/п	Критерии	Показатели критериев	Кол-во баллов по каждому показателю критериев	Баллы
1	Активное участие в общественно значимой деятельности	Взаимозаменяемость в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках, косметическом ремонте, др.	Активное-15  Более 3-10  Одно участие-5	
2	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержание имущества в надлежащем состоянии		10	
3	Отсутствие предписаний, замечаний контролирующих надзорных органов		10	

4	За сложность и напряжённость работы		10	
5	Качественное ведение установленной документации		Более 3 журналов - <b>15 баллов</b> 1 журнал - <b>10 баллов</b>	
6	Качественное выполнение функций повара		10	
7	Качественная организация питания детей		10	
8	Качественное содержание пищеблока		14	

#### Приложение №4

**«Согласовано»**  
**Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ **С.П. Мирошниченко**

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**«Утверждаю»**  
**Директор МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ **В.Н. Лебедева**

МП

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

### ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда на основе финансирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Основная общеобразовательная школа с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области» структурное подразделение детский сад «Теремок»**

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014 года № 134-пп «Об

утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования», в соответствии со статьей 8 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановления Правительства Белгородской области от 23 ноября 2020г. «О внесении изменений в Постановление Правительства Белгородской области от 07 апреля 2014года, Постановления администрации муниципального района «Чернянский район» Белгородской области от 14 декабря 2020года №714 «О внесении изменений в постановление администрации муниципального района «Чернянский район» Белгородской области от 25 апреля 2014года №463, в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Положение об оплате труда работников МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» СП детский сад «Теремок» разработано на основании [статьи](#) 8, 99 Федерального закона от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», [часть 2 статьи 26.14](#) Федерального закона от 6 октября 1999 года № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», [статей 135, 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный [закон](#) от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», в соответствии с законом Белгородской области от 29 декабря 2006 года N 85 «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области», а также руководствуясь постановлением администрации муниципального района «Чернянский район» от 23 октября 2019 года № 568 «Об утверждении Методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных общеобразовательных организаций Чернянского района, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования». Положение об оплате труда и стимулирования работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1.2. Положение об оплате труда разработано для МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» СП детский сад «Теремок», обеспечивающего государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» СП детский сад «Теремок» (далее - ДГ): педагогического и прочего персонала. Прочий персонал включает в себя: учебно-вспомогательный, обслуживающий и административный персонал.

1.3. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и настоящим Положением.

1.4. Настоящее Положение регламентирует порядок и условия распределения и использования средств фонда заработной платы работников ДГ.

1.4.1. Размер оплаты труда всех категорий работников МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» СП детский сад «Теремок» не должен быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.4.2. Оплата замены за временно отсутствующего работника (больничный лист, отпуск, курсы и т.д.) производится путем деления базового оклада на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности и умножения на фактически отработанное количество часов по замене в месяц.

1.5. Положение разрабатывается на собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и вводится в действие приказом директора.

1.6. Срок данного Положения не ограничен. Данное Положение действует до принятия нового.

## 2. Формирование фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» СП детский сад «Теремок» рассчитывается по формуле:

Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТ}_{\text{оор}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{оор}} \times \text{Дс, где}$$

Дс -доля стимулирующей части  $\text{ФОТ}_{\text{оор}}$   
 $\text{ФОТ}_{\text{общ}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{пр.пер.}}$

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ - фонд оплаты педагогического персонала  
 $\text{ФОТ}_{\text{пр.пер.}}$ - фонд оплаты прочего персонала

**2.2** Формирование фонда оплаты труда педагогического персонала формируется в соответствии с нормативами расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность согласно утвержденному постановлению правительства области 565-пп от 30 декабря 2013 года из расчета на одного обучающегося, в части оплаты труда и с учетом поправочного коэффициента, утвержденные постановлением Правительства Белгородской области №568-пп.

Расчетная формула:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = N \times K \times D \times Y,$$

где:

N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

K - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом правительства области на переходный период на отдельные малокомплектные дошкольные образовательные организации (при отсутствии коэффициента-1);

D - доля фонда оплаты труда в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного

образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации.

**2.3** Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала на очередной финансовый год осуществляется по следующей формуле:

$$\text{ФОТпр.пер} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} + \text{ФОТц} + \text{ФОТотп}, \text{ где}$$

ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТ ст- стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТц- централизованный фонд стимулирования заведующего дошкольной образовательной организацией, который составляет до 10% от общего фонда оплаты труда (без учета ФОТотп).

Кроме того, в дошкольной образовательной организации может быть сформирован дополнительный фонд для оплаты замены работников, уходящих в отпуск, оплаты праздничных дней (при наличии бюджетных средств), исходя из анализа за предшествующий период.

ФОТ отп – фонд оплаты труда на подмену отпусков, рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативных документов следующим категориям работников: помощникам воспитателей, заведующим, медицинскому персоналу, поварам, шеф-поварам, рабочим по стирке и ремонту спецодежды, сторожам, подсобным рабочим.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТб} \times \text{ш}, \text{ где}$$

ш - стимулирующая доля ФОТдоо.

Рекомендуемый диапазон ш - от 20 до 70 процентов. Значение ш определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

### **3. Распределение фонда оплаты труда МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» СП детский сад «Теремок»**

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольная группа самостоятельно определяет объем средств в общем объеме средств, рассчитанном на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, количества обучающихся и поправочного коэффициента, доведенного до организации, доли на прочие учебные расходы ( в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на региональном уровне).

Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоор} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоор} \times \text{Дс}, \text{ где}$$

Дс -доля стимулирующей части ФОТоор.

Рекомендуемый диапазон - Дс от 20 до 70 процентов. дс Значение определяется организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где}$$

с - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение с - до 30 процентов. Значение с устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогических работников.

### 3.2. Расчет оплаты труда педагогических работников

Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада, утвержденного настоящим постановлением (приложение №1), с применением гарантированных выплат (приложение №2) и стимулирующих выплат согласно коэффициентам по следующей формуле:

#### 3.2.1. Формула для расчета заработной платы воспитателей:

$$\text{Зп.восп.} = (\text{О баз.восп.} \cdot \text{К попр. на контингент} \cdot (1 + \text{К1})) + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.восп. - базовый оклад воспитателей, установленный согласно постановления.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента\* на контингент:

численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в группе на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование группы в соответствии с СанПиН}}$$

\*в случае поправочного коэффициента ниже 1 установить на уровне 1.

#### 3.2.2. Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:

$$\text{Зп.пед.} = (\text{О баз.пед.} \cdot \text{К попр. на контингент} \cdot (1 + \text{К1})) + \text{С}, \text{ где}$$

О баз.пед. - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно постановления.

К попр. на контингент - поправочный коэффициент на контингент.

Расчет поправочного коэффициента\* на контингент:

численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации

$$\text{К} = \frac{\text{численность контингента по списочному составу в целом по ДОО на дату тарификации}}{\text{нормативное комплектование ДОО в соответствии с СанПиН}}$$

\*в случае поправочного коэффициента ниже 1 установить на уровне 1.

К1 – специальные гарантированные надбавки (приложение №2);

С – стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и

за качество работы (приложение №3, №4).

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 01 сентября и 01 января по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

С учетом доукомплектования в течение года заработная плата педагогических работников должна пересчитываться по состоянию на 01 сентября и 01 января.

### **3.3. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал)**

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-вспомогательный, административно-хозяйственный, обслуживающий персонал) рассчитывается исходя из базового оклада, утвержденного настоящим постановлением (приложение 1).

$Z_{п пр.} = (O_{баз. пр.} * (1 + K2)) + C$ , где

O баз. пр. - базовый оклад прочего персонала.

K2 – специальные гарантированные надбавки (приложение №2);

C – стимулирующие надбавки (приложение №3, №4)

Стимулирующие надбавки устанавливаются по основной должности и в соответствии с Положением по распределению стимулирующего фонда оплаты труда.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников ДГ

**Базовые должностные оклады по профессиональным  
квалификационным группам должностей работников  
МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» структурное подразделение детский сад  
«Теремок»**

№ п/п	Наименование должностей работников дошкольных образовательных организаций	Размер базового должностного оклада в рублях
<b>1. Педагогические работники</b>		
1.1	Заведующий	27655
1.2.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории;	12268
1.3.	Воспитатель: - без квалификационной категории;	12268
1.4	Педагог -психолог	13243
<b>2. Специалисты и учебно-вспомогательный персонал</b>		
2.1.	Младший воспитатель: - среднее (полное) общее образование и курсовая подготовка; - среднее профессиональное образование	9590 9772
<b>3. Технические исполнители и обслуживающий персонал</b>		
3.1.	Оператор котельной	9590
3.2.	Повар	10187
3.3.	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды (машинист по стирке и ремонту спецодежды)	9590
3.4.	Сторож (вахтер)	9590

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников ДГ

### Гарантированные надбавки

N п/п	Категория работников	Наименование гарантированной доплаты	Размер надбавки к базовому
-------	----------------------	--------------------------------------	----------------------------



			окладу
2.	Педагогические работники,	За работу в сельской местности (специалистам)	0,25
3.	младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, оздоровительных мероприятий	0,20 - 0,30
4.	Все категории работников по результатам специальной оценки рабочих мест по условиям труда	За работу во вредных условиях труда (согласно специальной оценки рабочих мест по условиям труда)	До 0,12
5.	Категории (в соответствии с <u>Трудовым кодексом</u> )	За работу в ночное время	0,35
6.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию в организации основной образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования	0,26

**Приложение № 5**

**«Согласовано»**  
**Председатель первичной профсоюзной**  
**организации МБОУ «ООШ**  
**с. Лубяное-Первое»**

**«Утверждаю»**  
**Директор МБОУ**  
**«ООШ с. Лубяное-Первое»**

\_\_\_\_\_ С.П. Мирошниченко

\_\_\_\_\_ В.Н. Лебедева

МП

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Положение**  
**о порядке предоставления длительного отпуска**  
**сроком до 1 года педагогическим работникам**  
**МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области».

1.2. На основании пункта 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, ст.335 Трудового кодекса РФ, приказом министерства образования от 31 мая 2016 года педагогические работники МБОУ имеют право на длительный, сроком до одного года, отпуск не ранее, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в данной образовательной организации.

1.3 Порядок и условия предоставления отпуска определяются данным Положением.

**2. Условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года.**

2.1. Названный отпуск предоставляется педагогическим работникам, занимающимся педагогической деятельностью не менее 10 лет непрерывно. При этом непрерывность педагогической деятельности следует исчислять по тем же принципам, что и для исчисления такого стажа для назначения пособия по социальному страхованию. Причины перехода из одного учреждения в другое значения не имеют.

2.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи;
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

2.3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в перечне должностей. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

2.4. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающей право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;
- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе

время оплаченного вынужденного прогула, или неправильном увольнении, или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;

- время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

- время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

2.5. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил 21 календарный день;

- при переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

2.6. Период длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемый педагогическим работникам, не включается в стаж, дающий право на льготную пенсию по выслуге лет.

2.7. Запись о предоставлении педагогическому работнику длительного отпуска не вносится в трудовую книжку работника.

2.8. Работник вправе приступить к работе, прервав длительный отпуск в любое время. При этом оставшиеся от длительного отпуска дни или месяцы могут быть предоставлены работнику по его заявлению в другое время.

### **3. Порядок предоставления длительного отпуска.**

3.1. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению (без сохранения заработной платы) и оформляется приказом. В случае необходимости работник предоставляет документы, подтверждающие непрерывность преподавательской работы.

3.2. Директор рассматривает заявление педагогического работника о предоставлении длительного отпуска в течение 30 календарных дней, обеспечивает квалифицированную замену для качественного осуществления образовательного процесса.

3.3. Очередность и продолжительность длительного отпуска определяется образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с советом трудового коллектива. При этом рекомендуется в первоочередном порядке предоставлять длительные отпуска для выполнения творческих работ, восстановления здоровья педагога в реабилитационный период после длительного лечения.

3.4. По образовательному учреждению издается приказ о предоставлении длительного отпуска.

3.5. Длительный отпуск может быть присоединен к основному ежегодному и дополнительному отпускам по согласованию с директором образовательного учреждения.

3.6. Работник вправе отказаться от использования длительного отпуска, отзыв заявление в любое время до момента наступления отпуска.

3.7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

3.8. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок. Длительный отпуск не

продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

3.9. На период отсутствия основного работника может быть принят работник по срочному трудовому договору.

3.10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность). За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество групп.

3.11. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации](#), других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

3.12. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

3.13. Во время длительного отпуска трудовая книжка находится у директора МБОУ. Следующий длительный отпуск может быть предоставлен только через 10 лет непрерывной педагогической работы.

3.14. Работник вправе прервать длительный отпуск в любое время и приступить к работе, предупредив об этом администрацию образовательного учреждения не позднее, чем за 3 рабочих дня до выхода на работу. В случае досрочного выхода работника отпуск считается полностью использованным.

3.15. Из длительного отпуска педагогический работник не может быть отозван без его личного согласия.

#### **4. Сроки предоставления длительных отпусков**

4.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

4.2. При желании работника и с согласия администрации и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.

4.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом.

#### **5. Перечень должностей, работа в которых зачисляется в стаж непрерывной преподавательской работы**

5.1. Перечень педагогических работников, которым длительный отпуск сроком до 1 года может быть предоставлен независимо от размеров преподавательской нагрузки:

- учитель-дефектолог;
- учитель-логопед;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель.

5.2. Перечень должностей, работа в которых в образовательных учреждениях может быть предоставлена при условии выполнения преподавательской нагрузки не менее 6 учебных часов в неделю:

- старший воспитатель;
- педагог-психолог;
- инструктор по физкультуре.

#### **6. Порядок финансирования длительного отпуска**

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам общеобразовательного учреждения без сохранения заработной платы

#### **7. Заключение**

7.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению согласовываются с председателем профсоюзного комитета образовательного учреждения и утверждаются руководителем.

7.2. Срок данного Положения не ограничен. Данное положение действует до принятия нового

«Согласовано»  
 Председатель первичной профсоюзной  
 организации МБОУ «ООШ  
 с. Лубяное-Первое»

«Утверждаю»  
 Директор МБОУ  
 «ООШ с. Лубяное-Первое»

\_\_\_\_\_ С.П. Мирошниченко

\_\_\_\_\_ В.Н. Лебедева

МП

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
 РАБОТ ПРОФЕССИЙ, ДАЮЩИХ ПРАВО НА ПОЛУЧЕНИЕ БЕСПЛАТНОГО  
 МЫЛА, СМЫВАЮЩИХ И ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

*(Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12.2010 г №1122 н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (с изменениями на 23 ноября 2017 года)*

№	Перечень работ и профессий	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи в месяц на 1 работника
1	Рабочий по ремонту и текущему обслуживанию зданий, сооружений и оборудования	1) мыло  2) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1) 200 гр. (мыло туалетное или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 100 мл
2	Повар	1) мыло  2) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1) 200 гр. (мыло туалетное или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 100 мл
3	Рабочий кухни	1) мыло  2) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1) 200 гр. (мыло туалетное или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 100 мл
4	Водитель	1) мыло	1) 300 гр. (мыло

		2) Очищающие кремы, гели и пасты	туалетное или 500мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 200 мл
5	Уборщик служебных помещений	1) мыло  2) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1) 200 гр. (мыло туалетное или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 100 мл
6	Младший воспитатель	1) мыло  2) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1) 200 гр. (мыло туалетное или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 100 мл
7	Машинист по стирке белья	1) мыло  2) Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	1) 200 гр. (мыло туалетное или 250мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 2) 100 мл

Согласовано:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое  
Чернянского района Белгородской области»

\_\_\_\_\_ С.П.Мирошниченко

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

## СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

### мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков на 2024 - 2027 годы

Работодатель и комитет профсоюза МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое» Чернянского района Белгородской области заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024 -2027 гг. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда: (В соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» (Зарегистрировано в Минюсте России 03.12.2021 N 66196))

№ п/п	Содержание мероприятий	Единицы учета	Кол-во	Срок выполнения
1	2	3	4	6
1.	Работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр	чел.	20	1 раз в год



2.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	-	2	2 раза в год
3.	Проведение испытания устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	шт.	1	По графику
4.	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации  <b>В том числе:</b>  Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	крыша	1	По графику
5.	Перезарядка огнетушителей	шт.	14	Июль-август
6.	Систематическое проведение инструктажа по охране труда	чел	20	По графику в течение года
7.	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	шт.	6	1 раз в год
8.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	шт.	8	1 раз в год
9.	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения	шт	3	По графику
10.	Разработать и утвердить инструкции и схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара	шт	2	Сентябрь
11.	Разработка, размножение и обеспечение инструкциями по охране труда	шт.	20	2, 3 квартал
12.	Организовать обучение и проверку знаний по охране труда для работников и руководителей	чел	3	октябрь
13.	Провести оценку профессиональных рисков рабочих должностей по условиям труда.	РМ	34	По графику в течение года

Ответственный за охрану труда: \_\_\_\_\_ В.Н.Лебедева

### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

между работодателем и работниками МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»

<b>№ п/п</b>	<b>Содержание мероприятий (работ)</b>	<b>Срок выполнения мероприятий</b>	<b>Ответственные за выполнения мероприятий</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1	Разработка, размножение и обеспечение инструкциями по охране труда	2, 3 квартал	Лебедева В.Н.
2	Организовать уголки по ОТ	3 квартал	Мирошниченко С.П.
3	Провести специальную оценку рабочих мест по условиям труда	4 квартал 2027 года	Лебедева В.Н.
4	Обновить комплектацию аптечек	2 квартал	Мирошниченко Л.Н.
5	Приобрести методическую литературу и наглядные пособия по ОТ	4 квартал	Лебедева В.Н.

Директор

МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое» \_\_\_\_\_ В.Н.Лебедева

Председатель ПК \_\_\_\_\_





«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»

\_\_\_\_\_ С.П.Мирошниченко

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

«Утверждаю»

Директор МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»

\_\_\_\_\_ В.Н.Лебедева

МП

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2024 г.

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое»  
И ТИПОВЫЕ НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦОДЕЖДЫ  
И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ**

*Утверждено приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви, и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»;  
согласно специальной оценки условий труда*

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1  1 пара 6 пар 12 пар  до износа до износа до износа
2	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий: Перчатки с полимерным покрытием Сапоги резиновые с защитным подноском	1 шт.  12 пар 1 пара
3	Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Нарукавники из полимерных материалов	1  2  До износа

4	Уборщик производственных и служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1  1  6 пар 12 пар
5	Водитель автобуса	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1  12 пар дежурные

«Согласовано»  
 Председатель первичной профсоюзной  
 организации МБОУ «ООШ  
 с. Лубяное-Первое»  
 \_\_\_\_\_ С.П. Мирошниченко

«Утверждаю»  
 Директор МБОУ  
 «ООШ с. Лубяное-Первое»

\_\_\_\_\_ В.Н. Лебедева

МП

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Перечень  
 мероприятий по противопожарной безопасности**

№ п/п	Мероприятия	Сроки выполнения	Ответственный за выполнение
1	Разработка распорядительной документации в области пожарной безопасности (приказы)	в течение года	Руководитель
2	Актуализация организационной документации в области пожарной безопасности (инструкции по обеспечению пожарной безопасности)	в течение года	Руководитель
3	Актуализация положений, регламентирующих деятельность работников по обеспечению пожарной безопасности в учреждении	в течение года	Руководитель
4	Актуализация программ проведения противопожарных инструктажей согласно действующего законодательства (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой)	в течение года	Руководитель
<b>II. Организация работы по обеспечению пожарной безопасности с работниками</b>			
1	Проведение противопожарных инструктажей (вводный, первичный, повторный, внеплановый, целевой)	в течение года	Руководитель
2	Организация и проведение практических тренировок с членами добровольной пожарной дружины	ежеквартально	Руководитель
3	Организация и проведение практических тренировок с работниками и обучающимися	ежеквартально	Руководитель
4	Организация обучения противопожарному минимуму без отрыва от производства	по графику	Руководитель

**«Согласовано»**  
**Председатель первичной профсоюзной**  
**организации МБОУ «ООШ**  
**с. Лубяное-Первое»**  
\_\_\_\_\_ **С.П. Мирошниченко**

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**«Утверждаю»**  
**Директор МБОУ**  
**«ООШ с. Лубяное-Первое»**  
\_\_\_\_\_ **В.Н. Лебедева**

\_\_\_\_\_ **мп**  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Порядок**  
**ведения коллективных переговоров между Работниками**  
**МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»**  
**и Работодателем по заключению коллективного договора, соглашения**  
**(внесению изменений и дополнений)**

**1. Стороны, ведущие коллективные переговоры.**

Сторонами коллективного договора являются: Работодатель в лице директора МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области» Лебедевой Валентины Николаевны и Работники организации, представленные председателем профкома МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области» Мирошниченко Светланой Павловной.

Каждая из сторон знает и признает полномочия представителей другой стороны.

**2. Организация ведения коллективных переговоров и подготовки проекта коллективного договора, соглашения (изменений и дополнений).**

2.1. Для ведения переговоров и подготовки проекта коллективного договора (изменений и дополнений) стороны на равноправной основе образуют постоянно действующую комиссию по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора (Далее Комиссия) из наделенных необходимыми полномочиями представителей, выдвинутых от каждой стороны по 3-5 человек.

2.2. Началом переговоров считается дата первого заседания Комиссии.

2.3. Сроки, место проведения и повестка дня заседаний Комиссии определяются решением сторон (их представителей в комиссии).

2.4. Участникам переговоров предоставляется полная свобода в выборе и обсуждении вопросов, составляющих содержание проекта коллективного договора. Заседания комиссии в обязательном порядке протоколируются.

2.5. Работодатель должен предоставлять другой стороне имеющуюся у него информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров.

2.6. Представители сторон обязуются в ходе переговоров с пониманием относиться к доводам друг друга; внимательно выслушивать их, совместно искать возможные решения, позволяющие максимально удовлетворить интересы сторон.

2.7. В ходе переговоров представители от каждой стороны вправе прерывать заседания, проводить консультации, экспертизы, запрашивать необходимые сведения, обращаться к посредникам для поиска компромиссов и выработки правильных решений.

2.8. Общий срок ведения переговоров не должен превышать трех месяцев с момента их начала.

2.9. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если они относятся к персональным данным



работников или охраняемой законодательством тайне. Лица, разглашающие эти сведения, привлекаются к установленной законодательством ответственности.

2.10. Комиссия в течение календарного месяца разрабатывает проект коллективного договора и передает его на рассмотрение Профсоюзного комитета и Работодателя. Профсоюзный комитет и Работодатель рассматривают проект коллективного договора в недельный срок.

2.11. Если в ходе переговоров представители сторон в Комиссии не смогли прийти к согласию по независящим от них причинам, ими составляется протокол, в который вносятся окончательно сформулированные предложения о мерах, необходимых для устранения этих причин, а также о сроке возобновления переговоров.

При необходимости за счет Работодателя приглашаются эксперты, посредники.

2.12. В случаях, когда согласованные решения выработать не удастся из-за позиции представителей сторон, для урегулирования разногласий используются примирительные процедуры в соответствии с действующим законодательством по разрешению коллективных трудовых споров.

2.13. По завершении переговоров проект коллективного договора (изменений и дополнений) в обязательном порядке передается для обсуждения на собраниях коллективов структурных подразделений организации и в территориальный комитет профсоюза на экспертизу.

Работодатель обязан обеспечить профсоюзному комитету возможность доведения проекта коллективного договора (изменений и дополнений) до каждого Работника, представлять имеющиеся у него средства внутренней связи и информации, множительную и иную оргтехнику, помещения для проведения в нерабочее время собраний, консультаций, места для размещения стендов.

2.14. Комиссия с учетом поступивших в период предварительного обсуждения замечаний и предложений дорабатывает проект в течение трех дней и передает его представителям сторон коллективных переговоров.

2.15. Работодатель обязан заключить коллективный договор (изменения и дополнения) на согласованных сторонами условиях.

2.16. Согласованный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) выносится на утверждение общего собрания (конференции) Работников организации. Оставшиеся несогласованными позиции оформляются протоколом разногласий, который включается в число приложений к коллективному договору.

2.17. В случае отказа общего собрания (конференции) Работников утвердить коллективный договор (изменения и дополнения) представители Работодателя и профсоюзный комитет возобновляют коллективные переговоры для поиска удовлетворяющих обе стороны решений.

Срок таких переговоров не может превышать 5 календарных дней.

2.18. Текст коллективного договора (изменений и дополнений) доводится Работодателем (его представителями) до сведения Работников в течение 15 календарных дней после его подписания. Для этих целей он размножается в необходимом количестве экземпляров, которое определяется по соглашению сторон.

2.19. Подписанный сторонами коллективный договор (изменения и дополнения) в семидневный срок направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в министерство социальной защиты и труда Белгородской области, а Первичной профсоюзной организацией в вышестоящий профсоюзный орган.

### **3. Гарантии и компенсации за время переговоров.**

3.1. Лица, участвующие в переговорах, подготовке проекта коллективного договора (изменений и дополнений), освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение года. Все затраты, связанные с участием в переговорах, компенсируются в порядке, установленном законодательством, коллективным договором.

3.2. Оплата труда приглашенных по договоренности сторон экспертов и посредников производится по соглашению с ними Работодателем.

3.3. Представители Работников, участвующие в коллективных переговорах, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство.

**«Согласовано»**  
**Председатель первичной профсоюзной  
 организации МБОУ «ООШ с. Лубяное-  
 Первое Чернянского района  
 Белгородской области»**

\_\_\_\_\_ **С.П.Мирошниченко**

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**«Утверждаю»**  
**Директор МБОУ «ООШ с.Лубяное-  
 Первое Чернянского района  
 Белгородской области»**

\_\_\_\_\_ **В.Н.Лебедева**

МП

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

**Трудовое соглашение  
 между работодателем и профсоюзным комитетом  
 МБОУ «Основная общеобразовательная школа с. Лубяное-Первое  
 Чернянского района Белгородской области»**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1 Мы, договаривающиеся стороны: Профсоюзный комитет и работодатель МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области» заключили настоящее трудовое соглашение (далее – соглашение) с целью создания необходимых условий для дальнейшего совершенствования деятельности учреждения, обеспечения здоровых и безопасных условий для работающих и обучающихся, социальной и правовой защиты работников.

1.2. Соглашение является правовым актом, устанавливающим принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, а также определяет общие условия оплаты труда, трудовые гарантии, компенсации и льготы работников.

Соглашение заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации, области, региональными нормативными актами и является обязательным к применению обеими сторонами.

1.3. Соглашение обязательно к применению при заключении коллективного договора в учреждении, трудовых договоров с работниками учреждения и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.4. Сторонами Соглашения (далее – сторонами) являются:

- Работники учреждения МБОУ «ООШ с. Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области» (далее – работники) в лице их представителя – председателя профкома Мирошниченко С.П.;

- Работодатель в лице их представителя – директора школы Лебедевой В.Н.

1.5. Действие Соглашения распространяется на работодателя, первичную профсоюзную организацию учреждения, а также на работников учреждения, которые уполномочили Профсоюз представлять их интересы и заключить данное соглашение.

1.6. Стороны согласились в том, что:

1.6.1. Коллективный договор учреждения устанавливает для работников условия и оплату труда, социальные льготы и гарантии в соответствии с законодательством, настоящим Соглашением и не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и настоящим Соглашением.

Они должны устанавливать дополнительные социальные льготы, гарантии и преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с

установленными законами, иными нормативными правовыми актами, настоящим Соглашением.

1.6.2. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с законодательством РФ и настоящим Соглашением.

1.6.3. Стороны не вправе в течение срока действия Соглашения в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Соглашения, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров осуществления контроля за соблюдением Соглашения, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Соглашением, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с федеральным законом (ст.54,55 ТК РФ).

1.7. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется сторонами Соглашения и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

Текущий контроль за выполнением Соглашения, осуществляет комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

1.8. Работодатель и первичная организация Профсоюза доводят текст настоящего Соглашения до работников учреждения для его реализации.

1.9. Соглашение вступает в силу с 06 февраля 2024 года и действует по 05 февраля 2027 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Соглашения должны быть начаты не позднее 05 января 2027 года.

## **II. ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

2.1.1. Стороны исходят из того, что заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда.

2.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

2.2. Оплата труда работников школы осуществляется на основании:

- закона Белгородской области 21 декабря 2006 г. № 85 «Об отраслевых системах оплаты труда работников бюджетных учреждений Белгородской области»;

Постановление правительства Белгородской области № 421-пп от 30 сентября 2019 года «Об утверждении методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждениях Белгородской области и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования».

Постановление правительства Белгородской области №556-пп от 09 октября 2023 г. «О внесении изменений в постановление Правительства Белгородской области от 30.09.2019 г. №421-пп».

Постановление администрации муниципального района «Чернянский район» Белгородской области от 23 октября 2019 г. № 568.

- положения о введении новой системы оплаты труда и стимулирования работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «ООШ с.Лубяное-Первое Чернянского района Белгородской области»;

- положения о распределении стимулирующей части ФОТ работникам школы МБОУ «ООШ с.Лубяное-Первое».

Сохраняются гарантированные выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ и нормативными правовыми актами Белгородской области, в том числе Положением об оплате труда работников государственных областных образовательных учреждений, постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп.

Оплата труда работников занятых на работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере, в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп.

*Работодатель* принимает необходимые меры:

Для обеспечения индексации и повышения оплаты труда работникам отрасли в соответствии с нормативными правовыми актами РФ и Белгородской области.

Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца:

- за первую половину месяца до 30 числа;

- окончательный расчет за месяц до 15 числа месяца, следующего за расчетным.

Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

По выплате заработной платы за время отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

При увольнении – в день выдачи трудовой книжки и других документов, подтверждающих работу в образовательном учреждении.

По выплате заработной платы с выдачей каждому работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выдаче на руки.

Для сохранения работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

2.6. Стороны согласились:

2.6.1. Сохранить среднюю заработную плату работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с трудовым законодательством РФ;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса.

2.6.2. Рекомендовать профсоюзному комитету своевременно вносить изменения и дополнения в коллективный договор, в котором предусматривать новые Положения об оплате труда, распределении стимулирующей части ФОТ по результатам труда в связи с введением НСОТ.

В Положениях предусмотреть единые принципы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества труда;

- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных;

- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;

- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально-квалификационных групп;

- тарификация работ и работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС).

А также единые основные понятия и определения:

- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;
- гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работника;
- компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам образовательных учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;
- базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;
- стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотримые Положениями о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников учреждения, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда;
- профессионально-квалификационные группы – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.6.3. Предупреждать учителей об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

2.6.4. В случае уменьшения у учителей общеобразовательного учреждения в течение учебного года учебной нагрузки по независящим от них причинам (за исключением случаев ликвидации учреждения) по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, трудовые отношения с указанными работниками с их согласия продолжаются, и за ними сохраняются до конца учебного года заработная плата в порядке, предусмотренном постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников общеобразовательных учреждений».

2.6.5. Применять почасовую оплату за часы, данные в порядке замещения не свыше двух месяцев отсутствующих по болезни или в случае наличия вакансии. В случаях, когда замещение продолжается более 2-х месяцев, оплату за него производить со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы путем внесения изменений в тарификацию учебной нагрузки.

2.6.6. Исчисление заработной платы за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, осуществлять в соответствии с постановлениями правительства Белгородской области от 23 июня 2008 г. № 159-пп, от 30 ноября 2006 г. № 236-пп, с учетом Рекомендаций об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений, разработанных Министерством образования и науки РФ и Профсоюзом работников народного образования и науки РФ (приложение к письму от 26 октября 2004 г. № 947/96).

#### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

1. Установление штатного расписания и должностных окладов.

2. Составление тарификации педагогических и руководящих работников к началу учебного года; своевременное уточнение тарификации педагогических работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоение им ученой степени, почетного звания, звания по итогам аттестации.
3. Своевременное ознакомление всех работников учреждения с условиями оплаты труда, а также с табелем учета рабочего времени, ежемесячно предоставленным к оплате.
4. Информирование коллектива о размерах финансовых поступлений всех видов.

#### ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА.

Осуществление контроля за:

1. Правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок работников.
2. Своевременное изменение тарификации педагогических работников.

#### СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА.

1. Установление штатного расписания и должностных окладов в соответствии с действующими схемами без соблюдения средних окладов, сводной ведомости тарификации педагогических и руководящих работников.
2. Утверждение дифференцированных доплат и надбавок к должностным окладам и ставкам; за выполнение особо важных работ и за совмещение профессии.

3. Определение формы и системы оплаты труда, распределение единого фонда оплаты труда в соответствии с трудовым вкладом каждого работника.

### **III. ПРИЕМ НА РАБОТУ, ПЕРЕВОД И УВОЛЬНЕНИЕ С РАБОТЫ**

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

3.1.1. Трудовой договор с работниками учреждений заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с законодательством РФ о труде и об образовании.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

#### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

При переводе работников на новую систему оплаты труда заключать с ним дополнительное соглашение к трудовому договору, с учетом Методических рекомендаций, утвержденных приказом Минсоцразвития РФ от 22 октября 2007 года № 663.

При приеме на работу ознакомить работника с приказом о приеме, где указывается наименование его должности, профессией, штатным расписанием, условиями оплаты труда, правилами трудового распорядка, коллективным договором.

Перевод работника на другую работу допускается с соблюдением требований предусмотренных ст. 72, 73, 74, 75 ТК РФ.

При приеме работника или переводе его на другую работу необходимо:

— ознакомить его с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить его права, обязанности согласно должностным инструкциям.

— проинструктировать по оплате труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей.

На всех рабочих и служащих, проработавших более 5 дней, заводить трудовые книжки согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях и организациях.

В случае расторжения трудового договора в день увольнения (последний день работы) работнику выдается оформленная надлежащим образом трудовая книжка и производится окончательный расчет.

#### **ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА**

1. Осуществление контроля за соблюдением администрацией установленного законодательством порядка приема, перевода и увольнения с работы.

2. Рассмотрение вопросов, связанных с обоснованностью и законностью увольнения работников по инициативе администрации.

3. Систематически (1 раз в полугодие) проводить проверку порядка ведения трудовых книжек и их хранения.

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

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностной оклад). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» и приказом Минобразования РФ №69 от 27 марта 2006 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

4.1.2. Режим рабочего времени учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования и тренеров – преподавателей (далее педагогические работники, ведущие преподавательскую работу), состоящего при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющего четких границ, устанавливается индивидуальными графиками работников, планами мероприятий Учреждений, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, принимаемым в порядке, предусмотренном в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами.

4.1.3. Будут руководствоваться приказом Минобразования РФ № 69 от 27 марта 2006 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» и положением о режиме рабочего времени и времени отдыха работников образовательных учреждений, которое является приложением к Отраслевому соглашению по учреждениям системы Министерства образования Российской Федерации на 2006-2009 годы.

4.1.4. Привлечение отдельных работников образовательных учреждений к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменного согласия работников, выборного профсоюзного органа по письменному приказу (распоряжению) представителя работодателя.



Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере помимо тарифной ставки или должностного оклада. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.5. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Продолжительность ежегодного отпуска работодатель устанавливает в соответствии с постановлением Правительства РФ от 1 октября 2002 г., №724.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и выборного, профсоюзного органа.

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

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

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

Учителям и преподавателям, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.1.7. Работникам учреждений с ненормированным рабочим днём, включая руководителей учреждений, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск.

Перечень категорий работников эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормативной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

4.1.8. Работникам может быть предоставлен отпуск по семейным обстоятельствам (собственная свадьба или свадьба детей, рождение ребёнка, уход за больными членами семьи, смерть членов семьи и другие уважительные причины) на условиях, предусмотренных в коллективных договорах.

#### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

1. Организация учета явки на работу и уход с работы.
2. Установление учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год до ухода в отпуск с учетом рекомендаций школьных МО, а так же следующих принципов:
  - преемственность классов;
  - сохранение объема учебной нагрузки, обеспечение стабильности объема учебной нагрузки на протяжении учебного года;

- обеспечение молодых специалистов учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующего ставке заработной плате;
  - установление неполной учебной нагрузки только при соглашении работника.
3. Работодатель предоставляет на утверждения профкома расстановку кадров.
  4. Составление расписания уроков с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя (воспитателя) с представлением свободного дня методической работы и повышения квалификации, расписание уроков утверждается профкомом.
  5. Обеспечение учителей (воспитателей) и обучающихся необходимыми учебными пособиями и оборудованием в необходимом количестве, техническими средствами обучения.
  6. Администрация имеет право привлекать работников к выполнению несвойственных им функций. В случае привлечения работника (только с его согласия) должна быть установлена компенсация.

#### ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА.

Обеспечить контроль за:

1. Своевременным и правильным порядком распределения учебной нагрузки.
2. Рациональным составлением расписания учебных занятий с учетом обеспечения педагогической целесообразности и максимальной экономии времени учителя.
3. Продолжительностью рабочего дня обслуживающего персонала, своевременным составлением графика работы и ознакомление с ним каждого сотрудника.
4. Порядком привлечения в период осенних, зимних, весенних каникул администрацией учреждения работников к педорганизационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.
5. За порядком компенсации в случае привлечения отдельных работников (с их согласия) к дежурству.

#### СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА.

1. Установление режима работы учреждения, продолжительности учебной недели и учебных занятий (без изменения общего режима работы, протарифицированной работы педагогов).
2. Установление времени начала и окончания работы в учреждении.
3. Ежегодное своевременное установление графика отпусков.
4. Определение продолжительности рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих в соответствии с графиком сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю. Указание в графике часов работы и перерывов для отдыха и приема пищи. График сменности должен быть объявлен работникам под роспись.

### **V. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА**

#### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ:

1. Обеспечение своевременного выполнения мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда.
2. Своевременное проведение в соответствии с установленным порядком инструктажа по охране труда с работающими, а также с учащимися при выполнении ими общественно - полезного, производительного труда, проведении внеклассных и внешкольных мероприятий.
3. Разработка и утверждения инструкций по охране труда.
4. Осуществление перед началом учебного года проверки состояния охраны труда и подготовки учреждения просвещения к занятиям в соответствии с соответствующим актом готовности.
5. Своевременное расследование несчастных случаев с работающими с составлением акта по Н -1, а также с учащимися с соответствием акта по Н - 2.

#### ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА:

Осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ходом выполнения мероприятий соглашения по охране труда.

#### СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА:

1. Утверждение инструкций по охране труда работающих и учащихся.
2. Обеспечение проведения административно-общественного контроля по охране труда.
3. Участие в расследовании несчастных случаев с работающими и обучающимися в соответствии с действующим положением.

#### **VI. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ РАБОТАЮЩИХ**

##### ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

1. Обеспечение в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами температурного, воздушного, светового, водного режима в учреждении.
2. Создание и оборудование помещения для нормального отдыха работающих в свободное от занятий время.
3. Предоставление работающим находящихся в распоряжении учреждения спортивных сооружений и инвентаря для организации оздоровительно-спортивной работы.
4. Организация горячего питания в учреждении.
5. Совместно с учреждениями здравоохранения организация бесплатной диспансеризации и обязательного медицинского осмотра.
6. Проведение мероприятий по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактики ВИЧ/СПИДа в соответствии с письмом от 5 декабря 2011 г. №22-5/10/2-12152 заместителя министра здравоохранения и социального развития РФ Сафонова А.Л.

##### ОБЯЗАННОСТИ ПРОФКОМА:

1. Оказание содействия администрации в создании надлежащих условий труда и отдыха работающих, питание в период трудового дня.
2. Организация оздоровительно - спортивной работы в коллективе.
3. Совместно с учреждениями здравоохранения осуществлять контроль за состоянием лечебно - профилактической работы с лицами, состоящими на диспансерном учете, часто и длительно болеющими. Решение вопросов организации санитарно-курортного лечения и отдыха работающих.

#### СОВМЕСТНЫЕ ДЕЙСТВИЯ РАБОТОДАТЕЛЯ И ПРОФКОМА:

1. Создание условий для диетического или щадящего питания работающих.
2. Направление части средств, полученных от экономии по смете расхода на дополнительные формы оздоровления работающих.

#### **VII. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

7. Стороны договорились:

В случае массового высвобождения работников, возникающего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности, представитель работодателя своевременно, не менее чем за 3 месяца и в полном объеме, представляет органам службы занятости, соответствующему выборному профсоюзному органу информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение, которого намечено их осуществлять (ст. 82 ТК РФ).

7.1. В целях поддержки работников, высвобождаемых из учреждения в связи с сокращением численности или штата работников, ликвидацией или реорганизацией учреждения, обеспечивать осуществление следующих мер:

- предупреждение работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении оплачиваемое время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

7.2. Содействуют осуществлению следующих мер, направленных на обеспечение занятости высвобождающихся работников:

7.3. Разрабатывают меры по:  
развитию системы обучения, повышению профессионального уровня и переподготовке работников;  
трудоустройству выпускников учреждений профессионального педагогического образования, оказанию эффективной помощи молодым педагогам в профессиональной адаптации к деятельности в учреждении.

7.4. Стороны признают необходимым:

7.4.1. Ходатайствовать перед соответствующей аттестационной комиссией о продлении до одного года действия имеющихся квалификационных категорий педагогическим и руководящим работникам в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения и в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выхода на пенсию независимо от ее вида;
- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;
- нахождение в длительном отпуске до 1 года и в других случаях.

7.4.2. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, создавать необходимые условия при проведении аттестации, разработать соответствующие рекомендации.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Стороны исходят из того, что:

8.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу без занятия штатной должности помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном не менее чем федеральным законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, нахождения их в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объёма учебной нагрузки.

8.1.2. Педагогические работники, проживающие и работающие в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам, установленными законодательством РФ, законом Белгородской области от 21 июля 2008 г. № 215 «О размере, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) на территории Белгородской области», постановлением правительства Белгородской области от 25 августа 2008 г. № 198-пп «О реализации на территории Белгородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)».

Положения вышеуказанных нормативных правовых актов распространяются также на педагогических работников, прекративших педагогическую деятельность после назначения им пенсии (независимо от вида пенсии), если стаж их педагогической работы в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа), составляет не менее 10 лет и на день назначения пенсии они имели право на указанные льготы.

Право на бесплатные квартиры с отоплением и освещением сохраняется за пенсионерами при переезде их на новое место жительства в сельскую местность, в посёлок городского типа (рабочий посёлок), в котором педагогические работники пользуются льготами, а также при преобразовании сельского населённого пункта в посёлок городского типа (рабочий

посёлок) и в случаях преобразования сельского населённого пункта и посёлка городского типа (рабочего посёлка) в город.

8.1.3. Педагогическим работникам, библиотекарям, медицинскими работникам образовательных учреждений, работающим в сельской местности на территории Белгородской области, устанавливаются повышенные на 25 процентов тарифные ставки (оклады) по сравнению с тарифными ставками (окладами) соответствующих специалистов работающих в городских условиях (Социальный кодекс Белгородской области, ст. 52).

8.1.4. Педагогические работники образовательных учреждений в порядке, установленном законодательством РФ, имеют право на получение досрочной трудовой пенсии по старости.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью

\_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ ) листов  
*Цифрами* *прописью*

Представитель работников \_\_\_\_\_

Представитель работодателя \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2024 г.

М.П.