

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного автономного учреждения  
«Начальная общеобразовательная школа № 33» г. Оренбурга  
(полное наименование образовательной организации в соответствии с Уставом)

на 2019-2022 годы

От работодателя:

Директор  
МОАУ «НОШ № 33»



Н.А.Зацепина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации



Н.Р.Шинкина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_  
(указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Начальная общеобразовательная школа № 33» г. Оренбурга.

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 образовательной организации (далее организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице - директора Зацепиной Натальи Александровны и работники образовательной организации, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком) Шинкиной Натальи Романовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, по их личному заявлению на имя работодателя уплачивают 1% из заработной платы за пользование услугами коллективного договора на основании ст. 377 ТК РФ.

1.5. 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.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) список работников учреждения, которым выдается бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 7) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- 8) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 9) положение о распределении выплат стимулирующего характера;
- 10) другие локальные нормативные акты.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организации непосредственно работниками и через профком:

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 28 августа 2022 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 1 августа 2022 года.

## **II. Трудовые отношения**

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

2.1.1. Трудовой договор с работниками образовательной организации заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р) (далее - Программа).

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

2.1.3. Работодатели в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматриваемых, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (ква-

лификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

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

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

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

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

2.1.5. Работники образовательной организации (структурных подразделений), реализующих общеобразовательные программы, образовательные программы среднего профессионального образования, а также дополнительные образовательные программы, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в том же образовательном учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений (структурных подразделений), работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.1.6. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.2. Работодатель обязуется:

выплачивать работникам выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора;

предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, совмещающих работу с обучением в образовательной организации профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

### III. Оплата труда и нормы труда

При регулировании вопросов оплаты труда стороны договорились, что:

3.1. Система оплаты работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, областными законами и иными нормативными актами Российской Федерации, Правительства Оренбургской области, муниципальных органов власти.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц 15 и 30 числа.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом:

3.2.1. Разрабатывает положение об оплате труда работников образовательной организации, утверждаемым в порядке, установленном трудовым законодательством для принятия локальных нормативных актов, которое является приложением к коллективному договору;

3.2.2. Предусматривают в положении об оплате труда работников образовательной организации регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

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

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых соответствующими бюджетами на увеличение фондов оплаты труда работников учреждений (организаций), преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

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

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

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

типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

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

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

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

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

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

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

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

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

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

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

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

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

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

3.5 Образовательная организация (структурные подразделения) учитывают особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников (приложение № 1 к коллективному договору);

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

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

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

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

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений

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

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

3.9. Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель – старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист, старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер- преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

3.10. Работодатель обязуется:

производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 2 к коллективному договору, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

освобождать в случае получения почетных званий, начинающих со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет педагогических работников образовательных учреждений области в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей);

освобождать от прохождения экспертной оценки в случае получения награды или победы в конкурсе педагогических работников образовательных учреждений (организациях) области (за каждую – единожды) в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случаях:

– получения государственных наград за достигнутые результаты образовательной деятельности (медаль, орден);

– победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;

– победы в конкурсе лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование»;

– награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов «Почетный работник»;

– награждения значком, название которого начинается со слова «Отличник».

### 3.11. Стороны считают необходимым:

3.11.1. Проводить совместно мониторинг системы оплаты труда в образовательной организации включая размеры заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной величин в структуре заработной платы, соотношения в оплате труда руководителя, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его представления определяются сторонами;

3.11.2 Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда;

3.11.3. Совместно с целью поддержки молодых преподавательских кадров предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет преподавательской работы.

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

3.11.4. Работодатель и профком предусматривают в положении об оплате труда стимулирующие выплаты к должностным окладам (ставкам заработной платы) педагогических работников при осуществлении ими подготовки учебных комплексов по новым дисциплинам, вводимым в связи с изменением учебных планов.

3.11.5. Работодатель относит выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей: по классному руководству, проверке письменных работ, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другими видами работ, не входящими в прямые должностные обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками, к виду выплат компенсационного характера «выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных», применительно к п. 3 Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждениях, утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 29 декабря 2007 г. № 822 (зарегистрирован Минюстом России 4 февраля 2008 г., регистрационный № 11081).

3.12. Работодатель по согласованию с профкомом устанавливает иные периоды для расчета средней заработной платы, кроме установленных ст. 139 ТК РФ, если это не ухудшает положение работников.

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

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

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

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204).

4.2. Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательной организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка.



Работодатели и первичные профсоюзные организации обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в учреждении в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25 февраля 2015 г. Регистрационный № 36204), а также с учетом особенностей, устанавливаемых Минобрнауки России в соответствии с частью 7 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

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

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения экзаменационной сессии, учебных занятий с обучающимися по заочной форме обучения, дней открытых дверей для абитуриентов и их родителей и др., допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

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

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

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

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

Преподавателям, учителям и другим педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10

месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

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

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

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

4.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (с учетом дополнений и изменений, внесенных Федеральным законом от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и оценки фактических условий труда работников работодатель сохраняет: работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П-22.

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

Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке.

4.9. Работодатель предоставляет оплачиваемые дни в следующих количествах:

- бракосочетание самого работника- 3 рабочих дня;
- смерть детей, супруга- 3 рабочих дня;

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

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- похороны близких родственников – 1 день;
- похороны членов семьи – 3 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня (и другие случаи).

Без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;

-работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

-работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

- предоставлять по заявлению длительные отпуска педагогическим работникам сроком до 1 года, через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы на основании ст.335 ТК РФ в порядке, установленном законодательством.

## **V. Условия и охрана труда**

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

### **5.1. Работодатель:**

5.1.1. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма работников образовательной организации и несчастных случаев с работниками и обучающимися, обобщает государственную отчетность по формам 7-Т (травматизм), 1-Т (условия труда) за истекший год.

5.1.2. Информировывает Региональную организацию в течение первого квартала о состоянии производственного травматизма среди работников и обучающихся в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о выделении средств подведомственными образовательными учреждениями на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе затратах на приобретение спецодежды и других средств защиты, молока или равноценных пищевых продуктов, проведение медосмотров, на компенсацию за работу во вредных и опасных условиях труда.

5.1.3. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательных организаций.

5.1.4. Рекомендует организациям предусматривать выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере и на условиях, определяемых коллективным договором.

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

Конкретный размер средств на указанные цели определяется коллективным договором и уточняется в соглашении об охране труда, являющимся приложением к нему.

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

5.2.1. Создает в соответствии со статьей 217 Трудового кодекса Российской Федерации службы охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек. Обеспечивают работу по охране труда в соответствии с межгосударственным стандартом ГОСТ 12.0.230-2007 «Система управления охраной труда. Общие требования безопасности», национальным стандартом ГОСТ Р 12.0.007-2009 «Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

5.2.2. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда".

5.2.3. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком и обезвреживающими средствами в соответствии с установ-

ленными нормами.

5.2.4. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

5.2.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и обучающимися образовательных организаций. Представляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

5.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых фондом ОМС.

5.3. Профком:

5.3.1. Обеспечивает подготовку заключений на нормативные правовые акты, содержащие государственные нормативные требования охраны труда в образовательных организациях, разработанных в порядке, установленном постановлением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2010 года № 1160 (ред. от 30.07.2014) «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

5.3.2. Организует обучение внештатных технических инспекторов труда по программе для членов комиссий по проверке знаний требований охраны труда с выдачей соответствующих удостоверений.

5.3.3. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

5.3.4. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями и программами по безопасности учреждения.

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

5.3.6. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профкомов, способствует формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда образовательных организаций, оказывает помощь в их работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда, пожарной и экологической безопасности;

5.3.7. Принимает участие в проведении и ежегодном подведении итогов Общероссийского смотра-конкурса на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации» и «Лучший внештатный технический инспектор труда Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации».

5.4. Стороны обязуются содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Работодатель:

6.1.1. Содействует проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, трудоустройства выпускников образовательных учреждений профессионального образования, оказания эффективной помощи педагогическим из числа молодежи в профессиональной и социальной адаптации и координирует работу образовательной организации по эффективному использованию кадровых ресурсов.

6.1.2. Анализирует кадровый состав, потребность в кадрах образовательной организации.

6.1.3. Координирует деятельность образовательной, направленную на обеспечение современного развития кадрового потенциала сферы образования, рынка педагогического труда, востребованности и конкурентоспособности педагогической профессии, на формирование позитивного образа учителя в общественном сознании.

6.1.4. Информировать профсоюзную организацию не менее чем за три месяца о решениях, влекущих возможные массовые увольнения работников учреждений, их числе, категориях и сроках проведения мероприятий по высвобождению работников.

6.1.5. Стороны считают, что рассмотрение Аттестационной комиссией заявлений педагогических работников о прохождении аттестации на квалификационную категорию, поданных до истечения срока её действия, и принятие решений о соответствии их заявленной квалификационной категории, осуществляется на основе указанных в заявлении сведений и с учётом данных о результатах профессиональной деятельности, которые согласованы с выборным органом первичной профсоюзной организации для:

- имеющих почётные звания, отраслевые знаки отличия и государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности;
- победителей на областных, межрегиональных или всероссийских этапах конкурсов (олимпиад) профессионального мастерства, в том числе в номинациях;
- победителей конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Педагогическому работнику, имеющему (имевшему) высшую квалификационную категорию по одной из должностей, не может быть отказано в прохождении аттестации на высшую квалификационную категорию по другой должности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории.

6.2. При изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации образовательной организации, сокращении численности или штата Профком представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективных прав и интересов - всех работников, независимо от их членства в Профсоюзе.

6.3. Стороны совместно:

6.3.1. Ежегодно рассматривают вопросы занятости, подготовки, повышения квалификации работников, и профессиональной переподготовки высвобождаемых работников.

6.3.2. Принимают участие в разработке организационных мер, предупреждающих массовое сокращение численности работников учреждений.

6.3.3. При проведении структурных преобразований в образовательной организации не допускают массовых сокращений работников, заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.

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

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава образовательной организации;
- снижению текучести;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Совместно обеспечивать выполнение работодателем требований о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.4.2. При этом увольнение считается массовым в следующих случаях:

- ликвидация образовательной организации с численностью работающих 15 и более человек;
- сокращение численности или штата работников в количестве:
  - 20 и более человек в течение 30 дней;
  - 60 и более человек в течение 60 дней;
  - 100 и более человек в течение 90 дней;
- увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в регионах с общей численностью занятых менее 5 тыс. человек;
- увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации;

6.5. Стороны договорились:

- проводить с профкомом консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования;
- определять более льготные критерии массового высвобождения работников с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в муниципальном образовании, особенностей деятельности организации;
- обеспечивать гарантии и компенсации высвобождаемым работникам;
- сохранять права работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на улучшение жилья (улучшение жилищных условий) по прежнему месту работы, пользования лечебными, лечебно-профилактическими и дошкольными образовательными организациями на равных с работающими условиями;
- предупреждать работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца и предоставлять время работнику для поиска работы в течение рабочего дня;
- не допускать увольнения работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и местной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца;
- определять порядок проведения подготовки, профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников;
- создавать условия для профессиональной переподготовки и переобучения, повышения квалификации работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием организации.

## **VII. Социальные гарантии, льготы, компенсации**

Стороны исходят из того, что

7.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим помимо основной работы педагогическую работу в той же образовательной организации без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом в оклады (должностные оклады) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

7.2. Стороны выражают намерения участвовать в работе по выработке предложений касающихся:

- сохранения на областном уровне порядка возмещения расходов на предоставление жилищно-коммунальных льгот педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности;
- поддержки молодых специалистов в отрасли;
- обеспечения служебным жильём работников из числа молодых специалистов;

- реализации права работников из числа молодых специалистов на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации мероприятий по обеспечению жильем отдельных категорий граждан;
- предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями.

7.3. Стороны исходят из того, что работодатель:

7.3.1. Перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства для ведения культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и иной работы в размере 1 %.

7.4. Обеспечивает направление педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством и обеспечивает оплату курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки с отрывом от основной работы.

## **VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", иными законами Российской Федерации, Законом "О профессиональных союзах Оренбургской области, их правах и гарантиях деятельности", Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Положением об Оренбургской областной общественной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Соглашением между Правительством, профсоюзами и работодателями Оренбургской области, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

8.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочный представители обязаны:

8.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, способствовать её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзной организации в образовательной организации.

8.2.2. Предоставлять профкому независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа.

8.2.3. Не препятствовать представителям профкома в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.4. Предоставлять профкому по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания, работы предприятий общественного питания.

8.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учрежде-

ния на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и представлении акта сверки взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года.

Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.6. Содействовать профкому в использовании информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников.

8.2.7. Перечислять суммы удержанных членских профсоюзных взносов в день выплаты заработной платы на счета местных и региональной организаций Профсоюза в соответствии с установленными процентами.

8.2.8. Предоставлять не реже двух раз в год в предусмотренные сроки в профсоюзные организации справки об удержанных профсоюзных взносах и их перечислении.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в учреждении, соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение определенных сторонами условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в образовательных организациях совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

Стороны согласились распространить это положение на работников организаций, являющихся членами ЦС, обкома Профсоюза - не менее 12 рабочих дней в год, а также на работников организаций, являющихся членами комиссий по ведению коллективных переговоров и заключению коллективных договоров, регионального, территориальных соглашений - не менее 7 рабочих дней.

8.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.4. Работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право по их заявлению на продление срока действия имеющейся квалификационной категории на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке.

8.5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.



8.6. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников при формировании резерва руководящих кадров ОО. При наличии финансовых возможностей председателю профкома устанавливается доплата в размере \_\_\_\_\_.

8.7. Стороны совместно принимают решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия членов Профсоюза.

## **IX. Обязательства профкома**

9. Профком обязуется:

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

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

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надбавок стимулирующего характера, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательных организаций.

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

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

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

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

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

9.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

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

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.13. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработной плате и страховых взносах работников

9.14. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях необходимости.

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

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

10. Стороны договорились, что:

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

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

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в три года.

10.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

## **I. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников**

1.1. Настоящие особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников применяются в образовательных организациях, реализующих:

общеобразовательные программы (образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительные общеобразовательные программы, программы профессионального обучения);

образовательные программы среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена);

дополнительные общеобразовательные программы (дополнительные общеразвивающие программы и дополнительные предпрофессиональные программы).

1.2. Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических работников, связаны с продолжительностью их рабочего времени (нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядком определения и изменения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, устанавливаемым приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

1.3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы часов учебной (преподавательской) работы, устанавливаемые приказом Минобрнауки России, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц за фактически установленный им образовательной организацией объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

1.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическими работниками с их письменного согласия сверх нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из

установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, предусмотренных для учителей положениями приказа Минобрнауки России.

1.5. Особенности расчета месячной заработной платы учителей с учетом установленного объема учебной (преподавательской) работы в неделю и преподавателей с учетом установленного годового объема учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) определены в разделе II. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы учителей» и в разделе III. «Особенности установления объема учебной нагрузки и исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования» настоящего приложения.

## **II. Особенности исчисления месячной заработной платы учителей в зависимости от объема учебной нагрузки**

2.1. Исходя из фактического количества часов учебной нагрузки в неделю, определенной учителям, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 18 часов в неделю, определяется их заработная плата в месяц (т.е. осуществляется их тарификация) за выполнение учебной (преподавательской) работы путем умножения количества часов учебной нагрузки в неделю на размер ставки их заработной платы и деления полученного произведения на 18 (норма часов учебной нагрузки в неделю).

2.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет (дисциплину).

2.3. 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 руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

## **III. Особенности исчисления заработной платы преподавателей образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования**

3.1. Исходя из определенного преподавателям фактического объема годовой учебной нагрузки, а также размера ставки заработной платы, предусмотренной за норму часов педагогической работы, составляющую 720 часов в год, средней месячной нормы учебной нагрузки, составляющей 72 часа, определяется размер их средней месячной заработной платы за выполнение учебной (преподавательской) работы. Исчисление средней месячной заработной платы осуществляется путем умножения часовой ставки преподавателя на определенный ему объем годовой учебной нагрузки и деления полученного произведения на 10 учебных месяцев. Часовая ставка определяется путем деления месячной ставки заработной платы на среднемесячную норму учебной нагрузки, составляющую 72 часа.

3.2. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в пери-

од каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

3.3. Преподавателям, поступившим на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки и размер средней месячной заработной платы определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев. Заработная плата за неполный рабочий месяц в этом случае выплачивается за фактическое количество часов по часовым ставкам.

3.4. Часы учебной нагрузки, выполненные сверх объема годовой учебной нагрузки, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки. Оплата производится ежемесячно или в конце учебного года.

3.5. Учебная нагрузка, выполненная при замещении временно отсутствующих преподавателей по болезни и другим причинам, оплачивается дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всего объема годовой учебной нагрузки, определенной на начало учебного года.

В том случае, если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала исходя из уточненного объема годовой учебной нагрузки в порядке, предусмотренном для преподавателей, поступивших на работу в течение учебного года, производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей.

## Приложение № 2

### **Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях**

В соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный № 32408), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель;

	воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при вы-	Старший тренер-преподаватель;

полнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	тренер-преподаватель
---	----------------------

## Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка работников МОАУ «НОШ № 33».
2. Положение о системе оплаты труда работников МОАУ «НОШ № 33».
3. Положение о премиальных выплатах работникам МОАУ «НОШ № 33».
4. Положение о стимулирующих выплатах работникам МОАУ «НОШ № 33».
5. Соглашение администрации и первичной профсоюзной организации учреждения по охране труда в МОАУ «НОШ № 33».
6. План оздоровительно-профилактических мероприятий работников МОАУ «НОШ № 33».
7. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.



«Согласовано»

Председатель первичной профсоюзной организации  
«МОАУ НОШ № 33»  
/Н.Р.Шинкина/



«Принято»

Общим собранием трудового коллектива  
МОАУ «НОШ № 33»  
Протокол № 1  
от «28» августа 2019 г.

«Утверждено»

Директор МОАУ «НОШ № 33»  
/Т.А.Зацепина/  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_\_ г.



## Правила внутреннего трудового распорядка работников МОАУ «НОШ № 33»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – «Правила») – это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами 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 в МОАУ «НОШ № 33» (далее – «Учреждение»).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка разработаны с учетом следующих нормативно-правовых актов:

- Трудового Кодекса Российской Федерации (далее - «ТК РФ»);
- Федерального закона от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления правительства РФ от 14 мая 2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

1.3. Правила внутреннего трудового распорядка призваны регламентировать организацию работы всего трудового коллектива Учреждения, способствовать рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Правила распространяются на всех работников Учреждения.

1.5. Все вопросы, касающиеся внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией Учреждения на основании действующего законодательства РФ.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка принимаются общим собранием трудового коллектива и утверждаются директором Учреждения с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

### 2. Основные правила и обязанности Работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

- принимать работников на работу, заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу обучающихся, третьих лиц) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-устанавливать структуру управления образовательного учреждения, содержание штатного расписания, распределение должностных обязанностей;

-организовывать условия труда и системы оплаты труда работников, определяемых на основании нормативных актов органов муниципального управления;

-утверждать учебный план, расписание занятий, графики дежурств административного персонала, график работы вспомогательного и технического персонала, планы мероприятий, не входящих в образовательную программу, индивидуальные планы работы;

-осуществлять контроль над выполнением работниками своих обязанностей, посещать занятия;

-требовать от работника своевременное соблюдение выполнения графика сдачи плановых отчетов, анализа работы, успеваемости и т.п. в рамках внутришкольного контроля;

- назначать любого педагогического работника лицом, сопровождающим обучающихся на выездные или иные разовые мероприятия, в том числе ответственным за жизнь и здоровье детей.

## 2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты;

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном трудовым законодательством;

- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

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

- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

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

- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены

настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

- создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся, воспитанников и работников, предупреждать и заболеваемость и травматизм, контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкции по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;

- утвердить должностные инструкции для каждой из должностей, ознакомить с ними работников под роспись, своевременно знакомить работников с локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями, возлагающими на них трудовые обязанности;

- организовать составление расписания занятий, графиков работы, планов работы Учреждения, доведение их до сведения работников;

- закрепить за каждым работником рабочее место, оснащенное мебелью, компьютерной техникой, инвентарем в зависимости от выполняемой работы;

- обеспечивать замещение отсутствующего работника, создавать работникам условия для работы с документацией, методической работы;

- обеспечить педагогических работников учебниками, учебными и наглядными пособиями, подписными изданиями, методическими материалами для выполнения образовательной программы;

- проводить анализ работы всего трудового коллектива и каждого работника в отдельности, разрабатывать мероприятия по совершенствованию деятельности Учреждения;

- создавать условия для работы Педагогического совета, методических объединений, конференций, семинаров в целях повышения уровня подготовки работников;

- проводить адаптацию вновь принятых работников, знакомить их с особенностями организации труда в Учреждении;

- составлять планы получения работниками дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности, направлять работников на обучение;

- составлять и своевременно знакомить работников с графиком проведения аттестации на соответствие занимаемой должности, готовить документы на аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационной категории;

- проводить специальную оценку условий труда в случаях и порядке, установленном действующим законодательством РФ;

- обеспечить отдельные категории работников средствами индивидуальной защиты согласно нормативно-правовым документам в сфере охраны труда;

- организовать прохождение работниками Учреждения периодического медицинского осмотра, гигиенического обучения.

2.3. Директор Учреждения обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или 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 актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными правовыми актами;

- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- наряду с вышеуказанными случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 ТК РФ (работодатель отстраняет от работы (не допускает

к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения, либо до вступления в силу приговора суда).

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

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда, либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

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

Основные права работников определены Трудовым Кодексом РФ (ст. 21, 52, 53, 64, 82, 113, 142, 153, 171, 173, 174, 197, 220, 234, 238, 254, 255, 256, 282, 331, 332, 333, 334, 335, 336, 382, 399), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в заседаниях общего собрания трудового коллектива, Педагогического совета, иных предусмотренных Уставом Учреждения, трудовым законодательством формах управления Учреждением;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения имеют право на (ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):

- сокращенную продолжительность рабочего времени;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 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;
- досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

### 3.3. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать трудовую дисциплину (вовремя приходить на рабочее место, начинать и заканчивать занятия, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, в том числе и в каникулярное время, эффективно использовать рабочее время при выполнении иной, непедagogической работы);
- выполнять установленную педагогическую нагрузку или нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- выполнять требования санитарных норм и правил, соответствующие различным возрастным группам учащихся, относящиеся к помещениям и территории Учреждения;
- бережно относиться к имуществу Учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся в Учреждении, если оно несет ответственность за сохранность этого имущества);
- незамедлительно сообщить директору Учреждения либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью обучающихся, иных лиц, сохранности имущества Учреждения (в том числе имущества третьих лиц, находящегося в Учреждении, если оно несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (до истечения срока действия предыдущего осмотра согласно данным личной медицинской книжки), а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Учреждения;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав Учреждения, положение о структурном образовательном подразделении, правила внутреннего трудового распорядка, локальные нормативные акты;
- выполнять правила, обеспечивающие охрану жизни и здоровья обучающихся и работников, предупреждать заболеваемость и травматизм, соблюдать требования инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиены, правил пожарной безопасности;
- выполнять трудовые обязанности, предусмотренные трудовыми договорами и должностными инструкциями для каждой из должностей, выполнять трудовые обязанности, возложенные на работников локальными нормативными актами, приказами, распоряжениями;
- строго соблюдать расписания занятий, графики работы, планы работы Учреждения;
- замещать отсутствующего работника согласно приказам и распоряжениям администрации Учреждения;
- выполнять обязанности сопровождающего группы детей согласно соответствующему приказу;
- выполнять утвержденные администрацией мероприятия по совершенствованию работы Учреждения;
- посещать заседания Педагогического совета, методических объединений, конференций, семинаров в целях повышения уровня своей подготовки;
- проходить курсы по дополнительному профессиональному образованию по профилю педагогической деятельности по направлению администрации Учреждения;

- в установленные графиками сроки проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- использовать при работе средства индивидуальной защиты (для отдельных категорий работников), пользоваться оборудованием, инвентарем, моющими средствами с строгим соблюдением инструкций по охране труда и правилами техники безопасности;
- в установленном законодательством порядке и сроки проходить гигиеническое обучение, вакцинацию, иметь личную медицинскую книжку установленного образца;
- представлять в случае изменения персональных данных соответствующие документы работодателю в недельный срок;
- своевременно и точно исполнять приказы (распоряжения) руководителя;
- использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- принимать активные меры по устранению причин и условий, нарушающих нормальный ход учебного или производственного процесса;
- содержать свое рабочее место, оборудование и инвентарь в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- эффективно использовать учебную литературу, пособия, учебное оборудование, экономно и рационально расходовать сырье, энергию, топливо и другие материальные ресурсы;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- посещать мероприятия, предусмотренные планами работы Учреждения, распоряжениями администрации, учредителя;
- участвовать в мероприятиях по благоустройству территории Учреждения;
- соблюдать установленный порядок обращения и хранения служебных документов, материальных ценностей;
- создавать доброжелательные, уважительные отношения в Учреждении, с уважением относиться к праву коллег иметь собственное мнение, профессиональное суждение;
- не совершать действия и высказывания, в том числе публичные, которые могут создать негативное отношение, нанести вред чести, достоинству, иным охраняемым законом правам и интересам Учреждения, а также его работникам;
- иметь внешний вид, соответствующий специфике профессиональной деятельности.

3.4. Педагогические работники Учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье обучающихся. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками Учреждения. При травмах и несчастных случаях – оказывать посильную помощь пострадавшим. О всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации Учреждения.

3.5. Работникам Учреждения запрещается:

- курение, употребление спиртных напитков, наркотических веществ в помещениях и на территории Учреждения;
- использование мобильных телефонов и иных аналогичных устройств на рабочем месте в рабочее время при непосредственной работе с обучающимися (педагогические работники, учебно-вспомогательный персонал);
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с образовательной деятельностью;
- разглашать охраняемую законом тайну, ставшую им известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе персональные данные другого работника;
- присутствие на уроках, занятиях посторонних лиц (не являющихся участниками образовательных отношений) без разрешения администрации Учреждения;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков и в присутствии обучающихся;
- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков, занятий и перерывов между ними;

- удалять обучающихся из учебного помещения во время урока;
- проводить внешкольные мероприятия с обучающимися без соответствующего приказа администрации;
- применять недопустимые педагогические меры воздействия на обучающихся.

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

##### 4.1. Порядок приема на работу

4.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо – работодатель, в лице директора Учреждения (ст. 67 ТК РФ).

4.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у администрации Учреждения. Получение работником второго экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

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

4.1.3. При приеме на работу работник обязан предоставить:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки (статья 65 ТК РФ);
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении в форме личной медицинской книжки (статья 331 ТК РФ);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, (статья 331, статья 351.1 ТК РФ).

4.1.4. Прием на работу оформляется приказом директора Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ директора Учреждения о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

4.1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Организации, коллективным договором, настоящими Правилами и другими локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника, провести инструктаж по технике безопасности и охране труда, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей с оформлением в журнале установленного образца.

4.1.6. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация Учреждения обязана не позднее недельного срока сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. 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.

4.1.7. Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении.

4.1.8. На каждого работника Учреждения ведется личное дело, в которое входят следующие категории документов:

а) документы (их копии), предъявляемые при приеме на работу в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- копия паспорта или иного документа, удостоверяющего личность;
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копии документов воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- копии документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справка об отсутствии (наличии) судимости.

б) документы, оформляемые при приеме на работу и в процессе трудовых отношений:

- заявление о приеме на работу;
- трудовой договор (экземпляр работодателя);
- дополнительные соглашения к трудовому договору;
- копия приказа о приеме на работу;
- заявление о переводе на другую работу;
- копия приказа о переводе на другую работу;
- заявление – согласие на повышенную (пониженную) нагрузку (выше/ниже 18 часов);
- заявление на назначение классным руководителем, выполнение иных видов дополнительных работ;
- уведомления работника об изменении условий труда, сокращении и т.п.;
- фотография работника при наличии согласия об обработке биометрических персональных данных;
- свидетельство о заключении брака;
- справки о доходах и заработной плате;
- заявление о выборе кредитной организации для перечисления заработной платы, реквизиты банка;
- лист ознакомления с локальными нормативными актами, регулирующими трудовые отношения.

в) документы, необходимые для реализации прав работника и выполнения обязанностей работодателя, предусмотренных налоговым, трудовым законодательством, законодательством об образовании:

- согласие на обработку персональных данных работника;
- копия свидетельства о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ;
- копия свидетельства о рождении детей (при предъявлении работником для получения налоговых льгот);
- копии документов о награждении, личных достижениях работника;
- копия аттестационного листа;
- копии документов о дополнительном профессиональном образовании, повышении квалификации, курсах, семинарах, присвоении ученой степени, ученого звания;
- копии документов о присвоении квалификационной категории;
- копии приказов о поощрении, о наложении дисциплинарного взыскания до его снятия или отмены.

4.1.9. Личное дело работника хранится в Учреждении. В том числе и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

4.2. Ограничения при приеме на работу в Учреждение.

4.2.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

К педагогической деятельности не допускаются лица (статья 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и досто-



инства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

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

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

4.2.2. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331, ст. 351.1 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности либо о допуске к трудовой деятельности в сфере образования.

Решение комиссии должно быть представлено в Учреждение до приема работника на работу.

#### 4.3. Перевод на другую работу.

4.3.1. Перевод на другую постоянную работу в Учреждении по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с Учреждением допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТК РФ).

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены статьей 72.2 ТК РФ.

4.3.2. Администрация Учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если работник не дает согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

4.3.3. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количество учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ ит.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации Учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией Учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 73 ТК РФ).

В связи с изменениями в организации труда, изменением существенных условий труда при продолжении работы по той же специальности, квалификации или должности составляется дополнительное соглашение к трудовому договору. Порядок изменения существенных условий труда предусмотрен статьей 74 ТК РФ.

4.3.4. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация Учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья (ст. 74 ТК РФ).

4.3.5. В случае производственной необходимости администрация Учреждения имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же Учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по

прежней работе. Такой перевод допускается для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

4.3.6. Перевод работника на другую работу в Учреждении оформляется приказом директора Учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

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

4.4. Прекращение трудового договора.

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

4.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию в письменной форме не позднее чем за две недели (статья 80 ТК РФ), если иной срок не предусмотрен законодательством.

По соглашению между работником и администрацией Учреждения трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация Учреждения обязана расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник.

До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление об увольнении. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.4.3. При увольнении работник обязан не позднее дня увольнения возвратить работодателю ключи от кабинетов и иных помещений, передать материально-ответственному лицу числящиеся за работником материальные ценности, сдать в библиотеку учебную, методическую, художественную литературу, периодические издания, отчитаться в бухгалтерии по всем денежным суммам, выданным под отчет работнику, подписать обходной лист у должностных лиц.

4.4.4. При расторжении трудового договора, независимо от того, кто являлся инициатором, администрация Учреждения обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием причины увольнения в точном соответствии с формулировкой и ссылкой на соответствующую норму в Трудовом кодексе РФ;
- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;
- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы;
- выдать застрахованному лицу в день прекращения работы справку о сумме заработка за два календарных года, предшествующих году прекращения работы (Федеральный закон от 29 декабря 2006 г. N 255-ФЗ;
- передать в день увольнения сведения по начисленным и уплаченным страховым взносам обязательного пенсионного страхования (Федеральный закон от 01.04.1996 N 27-ФЗ).

4.4.5. Днем увольнения считается последний день работы работника, за исключением случаев, предусмотренных законодательством (ст. 84.1 ТК РФ).

Запись о причине увольнения в трудовую книжку должна производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства, приказа об увольнении со ссылкой на норму права.

## **5. Режим работы и время отдыха**

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и условиями трудового договора должен

исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

5.2. В Учреждении установлена 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

5.3. Администрация учреждения организует учет явки на работу и уход с нее всех работников учреждения.

5.4. Администрация учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по учреждению 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 директором учреждения.

5.5. Учебную нагрузку на новый учебный год всем педагогическим работникам учреждения устанавливает директор учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией учреждения до ухода работников в отпуск.

5.6. Очередность предоставления ежегодного отпуска устанавливается администрацией учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков утверждается директором учреждения.

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

5.8. За замещения предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска из расчета один день за 30 часов, которые прибавляются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

5.9. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией.

5.10. Администрация обязана предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака, рождением ребенка, в случае смерти близкого родственника продолжительностью 3 календарных дня.

5.11. Педагогическим работникам учреждения запрещено:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними;
- удалять учащихся с уроков (занятий);
- курить на территории учреждения;
- отпускать с уроков учащихся без разрешения администрации или письменного заявления родителей во время учебных занятий;

5.12. Все учителя, воспитатели и другие работники учреждения обязаны являться на работу не позже, чем за 20 минут до начала урока и быть на своем рабочем месте.

5.13. Технические работники обязаны быть на работе не позже, чем за 15 минут до начала рабочего дня учреждения.

5.14. Продолжительность рабочего дня учителя определяется расписанием и графиком, утвержденным директором учреждения по согласованию с профкомом, должностными обязанностями, возложенными на работника, настоящими Правилами и Уставом учреждения.

5.15. Учитель обязан со звонком начать урок и со звонком его закончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

5.16. Учитель обязан иметь поурочные планы (технологические карты) на каждый учебный час, включая классные часы и рабочую программу на весь учебный год.

5.17. Независимо от расписания уроков учитель обязан присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся.

5.18. Учитель обязан к первому дню каждой учебной четверти иметь тематический план работы.

5.19. Учитель обязан безусловно выполнять распоряжения по учебной части точно и в срок.

5.20. Учителя и другие работники учреждения обязаны выполнять все приказы директора учреждения безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в комиссию по трудовым спорам.

5.21.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.

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

5.23.Классный руководитель обязан 1 раз в неделю проводить проверку заполнения и выставления отметок в дневниках учащихся.

5.24.Работа педагогов в учреждении в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях по письменному приказу администрации учреждения с разрешением профкома, предоставлением другого дня отдыха в течение ближайших 2 недель или оплаты в соответствии со ст.113 ТК РФ.

5.25.Классный руководитель каждого класса начинает свою работу не позднее 8.15 утра и заканчивает не ранее 13.45, проверив порядок в классе, умывальнике, игровом уголке, раздевалке. Сдача-прием дежурства классного руководителя во время своей смены происходит в присутствии сменного воспитателя ГПД или дежурного администратора учреждения (если в классе работает один учитель).

5.26.Социальный педагог учреждения обязан работать в тесном контакте с администрацией и ПК учреждения, все действия по работе с семьями и проблемными детьми предварительно согласовывать с администрацией учреждения.

5.27.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем всех работников. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в учреждении, работники учреждения могут привлекаться администрацией учреждения к педагогической, организационной, методической и хозяйственной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

5.28.Общие собрания, заседания педагогического совета, совещания проводятся в течение 1-3 часов, но не должны превышать указанного времени. Родительские собрания проводятся около 1,5 часов, собрания школьников – 1 час, занятия кружков, секций от 30 минут до 1 часа.

5.29.Каждую учебную четверть заканчивать «линейкой», на которой подводить итоги прошедшего периода и информировать учащихся. Линейку проводят заместитель директора учреждения по УВР.

5.30.Ежедневно в 8:40 ч. проводить утреннюю зарядку для всех учащихся учреждения ( в течение 5-ми мин).

5.31.Все работники учреждения должны соблюдать корпоративную этику.

5.32.Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках только по согласованию с администрацией учреждения.

5.33.Вход в класс (группу) после начала урока (занятий) разрешается в исключительных случаях только директору учреждения и его заместителю. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учеников.

5.34.Работники учреждения обязаны о каждом приходе в учреждение посторонних лиц ставить в известность администрацию.

5.35.Нахождение в школе после 19.00 в рабочие дни и круглосуточно в выходные и праздничные дни разрешается только по приказу директора.

5.36. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и иных работников.

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

6.1. Администрация Учреждения поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, за успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе.

Применяются следующие формы поощрения:

- объявление благодарности;

- выдача премии (не входящей в систему оплаты труда);
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- присвоение почетных званий.

6.2. Поощрения объявляются в приказе по Учреждению, доводятся до сведения всех работников и заносятся в трудовую книжку.

6.3. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками и др.

## **7. Трудовая дисциплина**

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации Учреждения, руководителю структурного подразделения, выполнять указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, директор Учреждения имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания (ст. 192 ТК РФ):

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания администрация Учреждения должна требовать 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.

7.5. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

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

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.7. Приказ директора Учреждения о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.8. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание – по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

7.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.10. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания (ст. 194 ТК РФ).

7.11. Администрация Учреждения до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

## **8. Охрана жизни и здоровья обучающихся, техника безопасности и производственная санитария**

8.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности, пожарной безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативно-правовыми актами.

8.2. Все работники Учреждения, включая руководителя, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для определенных видов работ и профессий.

8.3. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время проведения уроков (занятий), внеурочных занятий, мероприятий, предусмотренных планами работы Учреждения, выездных мероприятий.

Обо всех происшествиях и случаях травматизма детей педагогический работник обязан немедленно сообщить администрации, представить письменные объяснения, при необходимости участвовать в заполнении документов по несчастным случаям с обучающимися.

8.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие для данного Учреждения; их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания, предусмотренных в главе 7 настоящих Правил.

8.4. Руководители Учреждения и его структурных подразделений обязаны выполнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными работниками, и контролировать реализацию таких предписаний.



**«Согласовано»**  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«МОАУ НОШ № 33»  
/Н.Р.Шинкина/



**«Утверждено»**  
Директор МОАУ «НОШ № 33»  
/Н.А.Зацепина/  
« 20 \_\_\_\_\_ г.



## **ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников МОАУ «НОШ № 33»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных организаций города Оренбурга, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – Положение), определяет систему оплаты труда педагогических работников; учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции (далее - работники).

1.2. Настоящее Положение применяется для регулирования оплаты труда педагогических работников и работников.

1.3. Правовым основанием введения системы оплаты труда являются Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральный закон от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Трудовой кодекс Российской Федерации, приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 протокол № 11). Постановление администрации г. Оренбурга от 11.10.2013 г. № 2693П «Об утверждении плана мероприятий», Постановления администрации г. Оренбурга от 27.04.2015 г. № 961-П «О внесении изменений в постановление администрации г. Оренбурга» от 31.10.2014 г. № 2581-П.

1.4. Месячная заработная плата педагогических работников и работников организаций, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленно-го действующим законодательством, и не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

1.5. Заработная плата педагогических работников и работников организаций определяется в соответствии с разделами 3 – 8 настоящего Положения.

1.6. Выплаты компенсационного характера педагогическим работникам и работникам организаций устанавливаются в соответствии с разделом 7 настоящего Положения. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работодателем в процентах к должностному окладу и (или) в абсолютной величине.

1.7. Стимулирование труда педагогических работников и работников организаций осуществляется в порядке, определенном локальными актами организации.



1.8. Заработная плата педагогических работников и работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных (трудовых) обязанностей педагогических работников и работников организаций и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и работникам организаций устанавливаются в пределах фонда оплаты труда, сформированного в порядке, установленном настоящим Положением.

1.10. Оплата труда педагогических работников и работников организаций, занятых по совместительству, совмещению, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства и совмещения, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Изменение размеров должностных окладов педагогических работников организаций производится:

- при увеличении стажа педагогической работы - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

1.12. При наступлении у педагогических работников права на изменение размера должностных окладов в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период их временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ними сохраняется средняя заработная плата, изменение размера должностных окладов осуществляется по окончании указанных периодов.

1.13. Вакантные должности педагогических работников организаций рассчитываются, исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) педагогических работников организаций с учетом средних повышающих коэффициентов, сложившихся в организации.

Вакантные должности работников организаций рассчитываются, исходя из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) работника организации, но не менее минимального размера оплаты труда.

1.14. К заработной плате педагогических работников и работников организаций применяется районный коэффициент в размере 15 процентов, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР» и Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 02.07.1987 № 403/20-155 «О размерах и порядке применения районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР».

## **2. Порядок формирования фонда оплаты труда педагогических работников и работников организаций**

2.1. Фонд оплаты труда педагогических работников и работников организаций (далее – фонд оплаты труда) формируется из базовой части и стимулирующей части и рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{ФОТ = ФОТб + ФОТст,}$$

где: *ФОТ* – фонд оплаты труда;

*ФОТб* – базовая часть фонда оплаты труда;

*ФОТст* – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) формируется из средств на оплату должностных окладов, ставок заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационного списка организации по состоянию на начало соответствующего учебного года и средств на выплаты компенсационного характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты компенсационного характера для организаций составляет до 25 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) формируется из средств на выплаты стимулирующего характера. Рекомендуемое значение средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 30 процентов средств, предусмотренных на оплату должностных окладов, базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы).

2.4. Экономия средств по фонду оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания организации, может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам и работникам организаций за показатели качества и результативности.

2.5. Руководителем организации самостоятельно формируется и утверждается штатное расписание организации в пределах фонда оплаты труда, при этом обязательными для применения являются: Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.6. Оплата труда педагогических работников и работников организаций производится на основании трудовых договоров.

## **3. Условия оплаты труда заместителей руководителей организаций**

3.1. Заработная плата заместителей руководителя организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине.

3.3. Выплаты стимулирующего характера для заместителя руководителя организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным правовым актом ОО в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных такими актами.

3.4. Должностные оклады заместителей руководителя организации устанавливаются трудовым договором на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя организации, в пределах фонда оплаты труда организации.

#### 4. Условия оплаты труда педагогических работников организаций

4.1. Заработная плата педагогических работников организаций состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Должностной оклад педагогических работников организаций рассчитывается по формуле:

$$D_o = (C_{зп} \times B_k \times (1 + K_{ст} + K_{кв} + K_{сп})) + 100 \text{ рублей,}$$

где:  $D_o$  - должностной оклад;

$C_{зп}$  - ставка заработной платы;

$B_k$  - базовый коэффициент наполняемости; повышающие коэффициенты:

$K_{ст}$  - коэффициент стажа педагогической работы;  $K_{кв}$  - коэффициент квалификации;

$K_{сп}$  - коэффициент специфики работы;

100 рублей - средства, направленные на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

4.3. Базовый коэффициент наполняемости при расчете должностного оклада педагогических работников организаций (при отсутствии классов коррекционного обучения) определяется по формуле:

$$B_k = (1 + K):2, \text{ где:}$$

$B_k$  - базовый коэффициент наполняемости;

$K$  - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов.

4.4. В организациях, где базовый коэффициент наполняемости меньше 1, при расчете  $K$  применяется за 1, а в организациях, где базовый коэффициент более 1, при расчете применяется по фактически сложившемуся коэффициенту.

4.5. Показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов определяется по формуле:

$$K = \Phi_{Нкл} / ННкл, \text{ где:}$$

$K$  - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов;

$\Phi_{Нкл}$  - фактическая наполняемость классов;

$ННкл$  - нормативная наполняемость классов:

- 25 учащихся - в организациях, расположенных в городе;

- 12 учащихся - в классах коррекционного обучения организаций, расположенных в городах.

4.6. При наличии в организации классов коррекционного обучения, для педагогических работников организаций, за исключением учителей, за  $\Phi_{Нкл}$  принимается фактическая средняя наполняемость классов по организации. Фактическая средняя наполняемость классов по организации рассчитывается путем деления фактической численности обучающихся в организации на фактическое число классов. При этом базовый коэффициент наполняемости классов определяется по формуле:

$$B_k = (1 + K_{Отк} + K_{Ккл})/3, \text{ где:}$$

$B_k$  - базовый коэффициент наполняемости классов;

$K_{Отк}$  - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для общеобразовательных программ);

$K_{Ккл}$  - показатель отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для программ в классах коррекционного обучения).

Размер фактической средней наполняемости классов, размер показателя отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов и размер базового коэффициента определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

4.7. При определении показателя отклонения фактической наполняемости классов от нормативной наполняемости классов (для общеобразовательных программ) ( $K_{Отк}$ ) расчет производится, исходя из средней наполняемости классов в организации, при установлении должностного оклада для учителей начальных классов, учителей иностранного языка, физической культуры, ин-

форматики и вычислительной техники (во время проведения практических занятий) и в случае деления класса на две подгруппы.

4.8. Для педагогических работников, ведущих занятия в классах, занимающихся по общеобразовательной программе, и в классах, занимающихся по коррекционной программе, базовый коэффициент наполняемости классов (Бк) определяется отдельно по программам обучения.

4.9. Базовый коэффициент наполняемости классов при расчете должностного оклада педагогических работников определяется на начало соответствующего учебного года.

4.10. Повышающие коэффициенты к должностным окладам педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

4.11. Выплаты стимулирующего характера для педагогических работников организаций устанавливаются трудовым договором в порядке, установленном локальным нормативным актом учредителя в процентах к должностному окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным правовым актом учредителя.

## **5. Условия оплаты труда работников организаций**

5.1. Заработная плата работников организаций состоит из ставки заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата работников организаций рассчитывается по формуле:

**Зпл = (Сзп x Кв) + Ст**, где:

Зпл – заработная плата;

Сзп – Ставка заработной платы;

Кв – коэффициент выплат компенсационного характера;

Ст – выплаты стимулирующего характера.

5.3. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, за расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ рассчитываются, исходя из ставки заработной платы с учетом компенсационных выплат.

5.4. Выплаты стимулирующего характера для работников организации устанавливаются в процентах к окладу или в абсолютной величине в пределах фонда оплаты труда организации на основании показателей (критериев), установленных локальным нормативным актом организации.

## **6. Порядок установления и применения повышающих коэффициентов**

6.1. Повышающие коэффициенты отражают наличие стажа педагогической работы, уровня образования, уровня квалификации, специфики работы, масштаба и уровня управления, численности обучающихся.

6.2. Повышающие коэффициенты педагогических работников организаций устанавливаются в соответствии с таблицей № 1:

Таблица повышающих коэффициентов педагогических работников организаций

№ п/п	Наименование коэффициента	Основание для применения коэффициента	Значение коэффициента педагогических работников
1	2	3	4
1.	Коэффициент стажа педагогической работы - Кст	высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы	
		более 20 лет	0,25
		от 10 до 20 лет	0,2
		от 5 до 10 лет	0,15
		от 0 до 5 лет	0,1
		среднее профессиональное образование стаж педагогической работы*	
		более 20 лет	0,2
		от 10 до 20 лет	0,15
		от 5 до 10 лет	0,1
		от 0 до 5 лет	0,05
2.	Коэффициент квалификации – Ккв	квалификационные категории:	
		высшая	0,55
		первая	0,45
		соответствие	0,25
		ученая степень	
		доктор наук	0,4
		кандидат наук	0,2
		почетные звания РФ**: Народный, Заслуженный	0,2
		молодой специалист***	0,2
3.	Коэффициент специфики работы - Ксп	лицей и гимназий****	0,15
		классы с углубленным изучением отдельных предметов	0,15
		за работу с детьми с нарушением речи	0,20

\* педагогическим работникам, занимающим должность педагог-библиотекарь, в стаж работы засчитывается время работы в должности библиотекаря и/или заведующего библиотекой. Время работы в должности педагога засчитывается в стаж работы педагога-библиотекаря при условии выполнения нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы;

\*\* при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин;

\*\*\* к молодым специалистам относятся выпускники образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования очной формы обучения в возрасте до тридцати лет, принятые на работу в организацию в год окончания учебы и не имеющие стажа педагогической деятельности. Статус молодого специалиста действует в течение двух лет с момента окончания учебы. В случае присвоения молодому специалисту квалификационной категории в период действия статуса молодого специалиста, данный статус утрачивает силу с момента присвоения квалификационной категории. В случае призыва выпускника на военную службу срок действия статуса молодого специалиста продлевается с момента окончания учебы на срок военной службы при условии трудоустройства в образовательную организацию по специальности в год окончания военной службы.

6.3. Коэффициент стажа педагогической работы (Кст) устанавливается при расчете должностного оклада в соответствии с основаниями, указанными в таблице 1 настоящего Положения.

6.4. Коэффициент квалификации (Ккв) устанавливается на основании документов государственного образца о получении высшего (среднего) профессионального образования (подлинников или нотариально заверенных копий), документов государственного образца о присуждении ученых степеней (подлинников или нотариально заверенных копий диплома кандидата наук, доктор наук), а также документов (подлинников или нотариально заверенных копий), подтверждающих присвоение почетных званий.

6.5. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента квалификации (Ккв), коэффициент квалификации устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

6.7. Коэффициент специфики работы (Ксп) учитывает специфику контингента обучающихся в организации (классе).

6.8. При наличии нескольких оснований для установления коэффициента специфики работы (Ксп), коэффициент специфики работы устанавливается суммарно по каждому основанию и по каждой занимаемой должности.

6.9. Коэффициенты масштаба и уровня управления (Купр), численности обучающихся (Кч) устанавливаются правовым актом работодателя ежегодно по состоянию на начало соответствующего учебного года в соответствии с группой по оплате труда, к которой отнесена организация. Группа по оплате труда организации определяется в соответствии с объемными показателями деятельности организации (таблица № 1 приложения к настоящему приложению).

6.10. Отраслевой (функциональный) орган администрации города Оренбурга, осуществляющий функции и полномочия учредителя организации, вправе изменять коэффициенты масштаба и уровня управления (Купр), численности обучающихся (Кч) путем издания соответствующего распоряжения.

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

7.1. Настоящий порядок устанавливает виды, условия назначения и размеры выплат компенсационного характера педагогическим работникам и работникам организаций.

7.2. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

2) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещения профессий (должностей), сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3) выплаты за:

– классное руководство;

– проверку тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе; по математике; по иностранному языку;

– заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками (в том числе подсобным хозяйством), учебными мастерскими;

– организацию трудового, учебно-производственного обучения, профессиональной ориентации обучающихся;

– проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;

– организацию работы библиотеки (при отсутствии должности заведующего библиотекой, библиотекаря);

– руководство учебно-методическими объединениями;

– ведение делопроизводства;

– заведование учебно-опытным (пришкольным) участком.

7.3. Выплаты педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

74. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), компенсационные выплаты педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливаются в размере, определенном по результатам аттестации (специальной оценки).

75. В случае если на момент введения настоящего Положения в организации не проведена аттестация рабочих мест по условиям труда (специальная оценка условий труда), компенсационные выплаты педагогическим работникам и работникам организации, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, сохраняются в размере, установленном до введения настоящего Положения, но не превышающем 12 %. При этом работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда посредством проведения специальной оценки условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанные компенсационные выплаты снимаются.

7.6. Рекомендуемый размер компенсационных выплат:

- 1) за классное руководство:
  - в 1 - 4 классах – 15 % к должностному окладу\*;
  - в 5 - 11 классах – 20 % к должностному окладу\*;
  - в организациях, расположенных в городе, с числом учащихся в классе 25 и более человек - 1000 рублей в месяц;
  - в организациях, расположенных в городе, с числом учащихся в классе менее 25 человек – из расчета 40 рублей на одного обучающегося в месяц;
  - в классах коррекционного обучения организаций, расположенных в городе с числом учащихся в классе 12 и более человек – 1000 рублей в месяц;
  - в классах коррекционного обучения организаций, расположенных в городе с числом учащихся в классе менее 12 человек – из расчета 83 рубля 33 копейки на одного обучающегося в месяц;
- 2) проверка тетрадей и письменных работ – 10 % к должностному окладу в 1 - 4 классах. Педагогическим работникам, ведущим индивидуальные занятия на дому, а также групповые и индивидуальные занятия с обучающимися 1 - 4 классов, выплата за проверку тетрадей и письменных работ не осуществляется;
- 3) проверка тетрадей и письменных работ по русскому языку, родному языку и литературе - 15 % к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам;
- 4) проверка тетрадей и письменных работ по математике, иностранному языку – 10 % к должностному окладу пропорционально отведенным учебным часам\*;
- 5) за заведование учебными кабинетами – 10 % к должностному окладу. Количество оплачиваемых кабинетов в основных школах - не более 3-х кабинетов; в начальных, средних школах, лицеях, гимназиях – не более 15 кабинетов;
- 6) за проведение внеклассной работы с обучающимися по физическому воспитанию:
  - в организации с количеством классов-комплектов от 10 до 19 - 25 % к должностному окладу;
  - в организации с количеством классов-комплектов от 20 до 29 - 50 % к должностному окладу;
  - в организации с количеством классов-комплектов 30 и более - 100 % к должностному окладу;
- 7) за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских при условии наличия комбинированных мастерских:
  - в организации с количеством классов-комплектов до 10 – 20 % к должностному окладу;
  - в организации с количеством классов-комплектов от 11 до 20 – 25 % к должностному окладу;
  - в организации с количеством классов-комплектов от 21 до 29 – 30 % к должностному окладу;
  - в организации с количеством классов-комплектов 30 и более – 35 % к должностному окладу;
- 8) за исполнение обязанностей мастера простых учебных мастерских:

- в организации с количеством классов-комплектов до 10 – 15 % к должностному окладу;
- в организации с количеством классов-комплектов с 11 и более – 20 % к должностному окладу;
- 9) руководство учебно-методическим объединением – 15 % к должностному окладу;
- 10) ведение делопроизводства при отсутствии в штате секретаря и делопроизводителя – 15 % к должностному окладу (базовой ставке заработной платы);
- 11) заведование учебно-опытным (пришкольным) участком:
  - учителям в основной школе при условии наличия менее 1 га земли – 15 % к должностному окладу;
  - учителям в начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия менее 1 га земли – 20 % к должностному окладу;
  - учителям в основной, начальной, средней школе, лицее, гимназии при условии наличия 1 га и более земли или теплицы – 25 % к должностному окладу.

Выплата производится только в период выполнения сельскохозяйственных работ обучающимися на этих участках, а при наличии в организациях теплиц и парникового хозяйства - в течение всего года.

- 12) за работу с библиотечным фондом:
  - при условии обслуживания от 200 до 800 экземпляров учебников – 5 % к должностному окладу;
  - при условии обслуживания от 801 до 2000 экземпляров учебников – 10 % к должностному окладу;
  - при условии обслуживания от 2001 до 3500 экземпляров учебников – 15 % к должностному окладу;

За каждые последующие 1 500 экземпляров учебников рекомендуется устанавливать дополнительно 1 % к должностному окладу, но не более 20 % в суммарном исчислении.

7.7. Выплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.8. Выплаты за работу в ночное время за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.9. Выплату за ведение кружковой работы рекомендуется отнести к стимулирующей части фонда оплаты труда.

## **8. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся в целях повышения материальной заинтересованности в достижении высоких результатов в работе и высокого качества труда педагогических работников и работников организаций.

8.2. Выплаты стимулирующего характера и показатели эффективности для педагогических работников и работников организаций устанавливаются локальными нормативными правовыми актами организации.

8.3. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы в организации;
- выплаты за рост качества обучения;
- выплаты за подготовку призеров олимпиад, конкурсов, лауреатов конференций различного уровня;
- выплаты за участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- выплаты за участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях);
- выплаты за проведение мероприятий по профилактике вредных привычек у обучающихся;



- выплаты за снижение (отсутствие) пропусков уроков обучающимися без уважительной причины;
- выплаты за использование информационно-коммуникативных технологий на уроках;
- выплаты за наличие иных показателей в соответствии с коллективным договором или локальными нормативными актами работодателя, принятыми с учетом мнения выборного профсоюзного или иного представительного органа работников организации;
- выплаты за результаты государственной (итоговой) и промежуточной аттестации обучающихся каждого уровня обучения, в том числе в форме единого государственного экзамена и в новой форме государственной (итоговой) аттестации;
- выплаты за результаты государственной аккредитации организации;
- выплаты за развитие инновационной и экспериментальной деятельности;
- выплаты за участие организации в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия и т.д.;
- выплаты за организацию предпрофильного и профильного обучения;
- выплаты за качественную организацию работы общественных органов, участвующих в управлении организацией (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);
- выплаты за уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса;
- выплаты за сохранение и укрепление здоровья обучающихся;
- выплаты за организацию работы по сокращению отчисления обучающихся;
- выплаты за результаты готовности организации к новому учебному году;
- выплаты за реализацию программы развития организации;
- выплаты за иные показатели, предусмотренные локальными актами организаций;
- премиальные выплаты по итогам работы.

8.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению комиссии, по приказу руководителя в пределах установленного фонда оплаты труда организации, 1 раз в месяц.



«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«МОАУ НОШ № 33»  
/Н.Р.Шинкина/



«Утверждено»  
Директор МОАУ «НОШ № 33»  
Н.А.Зацепина/  
20 \_\_\_\_ г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ о премиальных выплатах работникам МОАУ «НОШ № 33»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано на основе Трудового Кодекса Российской Федерации от 30.12. 2001 № 197 –ФЗ, Федерального закона от 29. 12. 2012 №273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и является неотъемлемым приложением к коллективному договору.

1.2. Положение вводится с целью установления порядка премирования работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «НОШ № 33». Премии представляют собой разовые поощрительные выплаты за высокие показатели в труде, с учетом его интенсивности и качества.

1.3. Положение определяет основания для установления премиальных выплат, источники их финансирования, критерии и размеры премиальных выплат, а также порядок установления и документальное оформление выплат.

1.4. Положение распространяется на педагогических и руководящих работников муниципального общеобразовательного автономного учреждения «НОШ № 33». Премии могут быть установлены по итогам работы за следующие периоды: квартал, полугодие, по итогам года.

### **2. Виды премиальных выплат**

2.1.К премиальным выплатам относятся выплаты по итогам работы:

- премия за высокие результаты работы;
- премия за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ;
- премия по итогам работы в квартал;
- премия по итогам работы за год.

### **3. Порядок установления и выплаты премий**

3.1. Премии осуществляются за счет экономии средств фонда оплаты труда, в зависимости от финансового результата деятельности организации в целом.

3.2. Премии (разовые поощрительные выплаты) из указанного фонда устанавливаются по приказу директора.

3.3. Размеры премий заместителям руководителя устанавливает директор.

3.4. Объем средств на премирование по итогам работы за квартал, полугодие, год распределяется пропорционально фонду должностных окладов (с учетом совмещений и совместительства).

3.5. Премияльные выплаты выплачиваются тем работникам, которые в течение периода, за который осуществляется премирование своевременно, качественно и эффективно выполняли свои должностные обязанности, что в свою очередь обеспечило бесперебойную работу организации в целом в рамках образовательной деятельности.

## **1. Заключительные положения**

4.1. Положение вступает в силу со дня утверждения его приказом директора Учреждения.

4.2. Внесение изменений и дополнений в Положение рассматривается в установленном порядке для положений, регулирующих отношения работодателя и работника, и утверждается приказом директора.

«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
«МОАУ НОШ № 33»  
/Н.Р.Шинкина/



«Утверждено»

Директор МОАУ «НОШ № 33»  
Н.А.Зацепина/  
«28» августа 2019 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ о стимулирующих выплатах работникам МОАУ «НОШ № 33»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах сотрудникам Муниципального общеобразовательного автономного учреждения «Начальная общеобразовательная школа № 33» (далее – «Положение») определяет критерии установления стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Размер и вид выплат (по результатам профессиональной деятельности) стимулирующего характера работников определяются в соответствии с Положением о системе оплаты труда общеобразовательного учреждения.

1.3. Конкретный размер выплат стимулирующего характера определяется в рублях. Размер стимулирующих выплат конкретному работнику верхним пределом не ограничивается.

1.4. Настоящее Положение действует до его отмены или принятия нового акта, регулирующего вопросы стимулирования.

1.5 Выплаты стимулирующего характера работникам производятся с целью:  
– усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества и результативности образовательного и воспитательного процессов;

- развития творческой активности и инициативы сотрудников.

1.6. При совмещении (внутреннем совместительстве) профессий (должностей) стимулирующие выплаты осуществляются по каждой профессии (должности)

1.7. Стимулирующие выплаты оплачиваются пропорционально отработанному времени.

### 2. Порядок определения размера и условия выплат стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда

2.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера в ОУ в пределах фонда оплаты труда.

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев,

позволяющих оценить результативность и качество его работы.

2.2. К стимулирующим выплатам относятся следующие виды выплат:

- надбавка за интенсивность труда;
- премия за высокие результаты работы;
- премия за выполнение особо важных и ответственных работ.

Конкретный размер выплаты за интенсивность и высокие результаты определяется в процентах от должностного оклада или тарифной ставки (оклада) работника или в абсолютном размере. Порядок установления выплаты закрепляется локальным нормативным актом образовательной организации (с учетом рекомендаций, предусмотренных письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20 июня 2013 года № АП-1073/02).

2.3. Размеры надбавки за интенсивность устанавливаются руководителем в пределах фонда оплаты труда на основании представлений руководителей структурных подразделений учреждения по согласованию с представительным органом работников.

При установлении надбавки следует учитывать:

- интенсивность и напряженность работы;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

2.4. Положение включает в себя объективный механизм оценки достижения результатов и качества работы на основании конкретных критериев и показателей, являющихся неотъемлемой частью положения. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ОУ для осуществления стимулирующей выплаты прилагаются ниже.

2.5. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для изменения результативности труда работника по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

2.6. Установление стимулирующих выплат по результатам профессиональной деятельности производится на основе мониторинга профессиональной деятельности работников.

2.7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится Комиссией по установлению, распределению и расчету стимулирующей части оплаты труда на премирование работников, состав которой утверждается приказом директора школы.

2.8. Комиссия имеет право вносить изменения в (критерии) листы самооценки, если есть необходимость.

2.9. Решение Комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда на премирование работников образовательного учреждения согласовывается с:

- руководителем образовательного учреждения;
- профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

2.10. Комиссия на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист с указанием баллов каждому работнику и утверждает его на заседании с обязательным оформлением протокола.

2.11. Заседание Комиссии для расчета размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда производится по результатам отчетных периодов: ежемесячно или ежеквартально (согласно решению комиссии).

2.12. Премияльные выплаты работникам учреждения распределяются открыто, на основании листа самооценки.

2.13. Работник обращается в Комиссию с листом самооценки его деятельности за предшествующий период.

2.14. В случае отсутствия работника по уважительным причинам оценочный лист составляется руководителем подразделения или доверенным лицом.

2.15. Лист самооценки рассматривается Комиссией. Рекомендации по премированию работника фиксируются письменно (протокол, служебная записка) и направляются руководителю и профсоюзному комитету образовательного учреждения для согласования.

2.16. В случае несогласия работника с решением Комиссии он вправе представить лист самооценки руководителю, профсоюзному комитету.

2.17. Для принятия решения руководитель, профсоюзный комитет, Комиссия, вправе потребовать от работника, руководителя подразделения образовательного учреждения дополнительные основания ("портфолио", служебные записки и др.).

2.18. Решение Комиссии выносится и доводится до работников учреждения не позднее 1-2 дней после заседания.

2.19. Комиссия принимает решение о премировании работников и направляет руководителю учреждения, который в течение 1 дня издает соответствующий приказ. В приказе указываются итоговые суммы к начислению в рублях по каждому работнику.

2.20. Итоговый балл стимулирующих выплат определяется на основании подсчета баллов по утвержденным критериям и показателям профессиональной деятельности работников за истекший период.

2.21. Подсчет баллов производится по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого работника.

2.22. Для определения денежного веса (в рублях) одного балла суммируются баллы, полученные всеми работниками (общая сумма баллов); размер централизованной стимулирующей части фонда оплаты, запланированной на отчетный период, делится на общую сумму баллов; этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. Полученный размер стимулирующей части фонда оплаты труда выплачивается ежемесячно.

*Размер стимулирующей выплаты для конкретного работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.*

*Стоимость 1 балла определяется по формуле:*

***стоимость 1 балла =  $\Phi$  выпл. / кол-во баллов по всем работникам,***

*где  $\Phi$  выпл. – сумма средств, подлежащих распределению, в пределах выделенного фонда оплаты труда по каждой категории работников.*

2.23. Работники образовательного учреждения обязаны ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

2.24. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

### **3. Основания отмены или уменьшения стимулирующих выплат**

3.1. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности отменяются при следующих обстоятельствах:

- нарушение работником правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности, инструкций по охране жизни и здоровья.
- нарушение норм и правил поведения (нарушение педагогической и служебной этики).
- халатное отношение к сохранности материально-технической базы.

3.6. Стимулирующие выплаты по результатам профессиональной деятельности уменьшаются (до 50%) при следующих обстоятельствах:

- некачественное исполнение своих должностных обязанностей;
- обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса;
- некачественное ведение документации (несвоевременное предоставление рабочих учебных программ, отчетов, некачественное выполнение отчетов, нарушение инструкций

при ведении классного журнала, личных дел обучающихся – для педагогических работников; некачественная подготовка локальных актов – для административного персонала).

#### **4. Требования к документам**

4.1. Форму листа самооценки разрабатывает комиссия и утверждает председатель комиссии.

4.2. Лист самооценки подписывается лично работником, в случае его отсутствия - руководителем или доверенным лицом.



**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера  
(учитель начальных классов, классный руководитель)**

№ п/п	Критерии	Наличие подтверждающих документов	Баллы
1.	Положительная, стабильная динамика учебных достижений учащихся по предметам (увеличение доли всех обучающихся, закончивших период на «хорошо» и «отлично»)	Отчёт по итогам четверти, полугодия, года	1 б
2.	Участие <i>обучающихся</i> класса в различных <i>очных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы	Дипломы – 2 б. Грамоты – 1 б.
3.	Участие <i>обучающихся</i> класса в различных <i>заочных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Дипломы	1-5 ч.-0,5 б. 5-10-1 б. 11 и > -1,5 б.
4.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>очных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы.	2 б.
5.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>заочных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы	1 б.
6.	Проведение педагогом открытых уроков, внеклассных занятий	Конспект, самоанализ, фотоотчёт	Внутри школы – 1 б. вне школы - 3 б.
7.	Организация и проведение работником внеклассных массовых мероприятий (предметных декад, тематических вечеров, праздников и пр.)	Конспект, фотоотчёт	2 б.
8.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
9.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие <i>педагога</i> в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
10.	Выступления <i>педагога</i> на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.
11.	Деятельность <i>педагога</i> в составе экспертных комиссий (групп, жюри, советов и др.).	Приказ	1 б.
12.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
13.	Организация дополнительных платных образовательных услуг	Журнал, ежемесячные ведомости	1 б.
14.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.
15.	Своевременное заполнение школьной документации	Документация	1 б.
16.	Подготовка учащихся к ВПР	Протоколы, наличие индивидуального плана работы	2 б.
17.	Своевременная и качественная сдача отчётов педагогом	Приказы	1 б.

**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера  
(воспитатель группы продленного дня)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Наличие подтверждающих документов</b>	<b>Баллы</b>
1.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>очных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы.	2 б.
2.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>заочных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы	1 б.
3.	Проведение педагогом открытых внеклассных занятий	Конспект, самоанализ, фотоотчёт	Внутри школы – 1 б. вне школы - 3 б.
4.	Организация и проведение работником внеклассных массовых мероприятий (предметных декад, тематических вечеров, праздников и пр.)	Конспект, фотоотчёт	2 б.
5.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
6.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие <i>педагога</i> в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
7.	Выступления <i>педагога</i> на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.
8.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
9.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.
10.	Своевременное заполнение документации	Документация	1 б.
11.	Своевременная и качественная сдача отчётов педагогом	Приказы	1 б.

**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера  
(педагог - психолог, учитель – логопед)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Наличие подтверждающих документов</b>	<b>Баллы</b>
1.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>очных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы.	2 б.
2.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>заочных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы	1 б.
3.	Проведение педагогом открытых занятий	Конспект, самоанализ, фотоотчёт	Внутри школы – 1 б. вне школы - 3 б.
4.	Организация и проведение работником внеклассных массовых мероприятий (предметных декад, тематических вечеров, праздников и пр.).	Конспект, фотоотчёт	2 б.

5.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
6.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие <i>педагога</i> в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
7.	Выступления <i>педагога</i> на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.
8.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
9.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.
10.	Своевременная и качественная сдача отчётов педагогом	Приказы	1 б.

**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера  
(учитель музыки, иностранного языка, информатики, физической культуры)**

№ п/п	Критерии	Наличие подтверждающих документов	Баллы
1.	Положительная, стабильная динамика учебных достижений учащихся по предметам (увеличение доли всех обучающихся, закончивших период на «хорошо» и «отлично»)	Отчёт по итогам четверти, полугодия, года	1 б
2.	Участие <i>обучающихся</i> класса в различных <i>очных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы	Дипломы – 2 б. Грамоты – 1 б.
3.	Участие <i>обучающихся</i> класса в различных <i>заочных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Дипломы	1-5 ч.-0,5 б. 5-10-1 б. 11 и > -1,5 б.
4.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>очных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы.	2 б.
5.	Участие <i>педагога</i> в различных <i>заочных</i> конкурсах и олимпиадах различного уровня	Грамоты, дипломы	1 б.
6.	Проведение педагогом открытых уроков, внеклассных занятий	Конспект, самоанализ, фотоотчёт	Внутри школы – 1 б. вне школы - 3 б.
7.	Организация и проведение работником внеклассных массовых мероприятий (предметных декад, тематических вечеров, праздников и пр.)	Конспект, фотоотчёт	2 б.
8.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
9.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие <i>педагога</i> в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
10.	Выступления <i>педагога</i> на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.

11.	Деятельность <i>педагога</i> в составе экспертных комиссий (групп, жюри, советов и др.).	Приказ	1 б.
12.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
13.	Организация дополнительных платных образовательных услуг	Журнал, ежемесячные ведомости	1 б.
14.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.
15.	Своевременное заполнение школьной документации	Документация	1 б.
16.	Своевременная и качественная сдача отчётов педагогом	Приказы	1 б.

**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера  
(социальный педагог)**

№ п/п	Критерии	Наличие подтверждающих документов	Баллы
1.	Организация рейдов по месту проживания детей категории «риск», посещение семей категории «риск»	Наличие актов жилищно-бытового обследования	1 б. - за каждый обоснованный рейд
2.	Организация работы по оздоровлению детей, организация занятости детей группы «риск» в каникулярный период	Документация	1 б.
3.	Своевременное заполнение документации	Документация	1 б.
4.	Своевременная и качественная сдача отчётов педагогом	Приказы	1 б.
5.	Организация работы по социальной защите детей льготной категории (учёт детей, обследование домашних условий, оказание помощи)	Документация	1 б.
6.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
7.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие <i>педагога</i> в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
8.	Выступления <i>педагога</i> на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.
9.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
10.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности и качества деятельности педагогических работников для выплат стимулирующего характера  
(педагог - библиотекарь)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Наличие подтверждающих документов</b>	<b>Баллы</b>
1.	Эффективная работа по сохранению библиотечного фонда	Справка	2 б.
2.	Организация экскурсий, читательских конференций, литературных вечеров, диспутов, тематических вечеров, библиотечных уроков, открытых мероприятий	Конспект, самоанализ, фотоотчет	1 б.
3.	Образцовое содержание библиотеки	Приказы	2 б.
4.	Научно-методические, учебно-методические публикации	Сертификат	1 б.
5.	Обобщение и распространение передового педагогического опыта (участие педагога в медианарах, вебинарах)	Сертификат	1 б.
6.	Выступления педагога на педсоветах, семинарах, участие в работе методических объединений	Доклад	2 б.
7.	Прохождение курсовой подготовки педагогом за свой счёт, не нарушая режима образовательного процесса	Сертификат, удостоверение	1 б.
8.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности деятельности учебно – вспомогательного персонала для выплат стимулирующего характера  
(секретарь, диспетчер и пр.)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Наличие подтверждающих документов</b>	<b>Баллы</b>
1.	Качественное ведение документации, работа с архивом	Отсутствие замечаний	1 б.
2.	Своевременное полное и достоверное составление и представление отчетных данных (мониторинг, персонифицированный учет и т.д.)	Отсутствие замечаний	1 б.
3.	Отсутствие замечаний по изданным приказам (со стороны проверяющих)	Отсутствие замечаний	1 б.
4.	Образцовое содержание оборудования (компьютерного, учебно-наглядного и др.), его сохранность, ремонт	Отсутствие замечаний	1 б.
5.	Результативное участие в подготовке к профессиональным конкурсам, конференциям, проверкам контролирующими органами и т.п.	Документация	1 б.
6.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности деятельности технического персонала для выплат стимулирующего характера  
(электрик, рабочий по обслуживанию здания, слесарь – сантехник)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Наличие подтверждающих документов</b>	<b>Баллы</b>
1.	Соблюдение техники безопасности, пожарной безопасности и энергобезопасности	Отсутствие замечаний	1 б.
2.	Соблюдение правил санитарии и гигиены	Отсутствие замечаний	1 б.
3.	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка	Отсутствие замечаний	1 б.
4.	Эффективное и качественное выполнение срочных и непредвиденных работ	Документация	1 б.
5.	Исполнительская дисциплина	Приказ	1 б.

**Критерии эффективности деятельности технического персонала для выплат стимулирующего характера  
(инженер - программист)**

<b>№ п/п</b>	<b>Критерии</b>	<b>Баллы</b>
1.	Обеспечение качественной бесперебойной работы школьной локальной сети	1 б.
2.	Качество организации работы с провайдерами	1 б.
3.	Эффективное обеспечение работы сети Интернет	1 б.
4.	Обслуживание персональных компьютеров	1 б.
5.	Своевременное обеспечение безопасности при работе в сети Интернет	1 б.
6.	Своевременное обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервиса	1 б.
7.	Своевременная установка и поддержание работ пакета бесплатного программного обеспечения	1 б.
8.	Своевременное профилактическое обслуживание компьютеров и проверка технического состояния оборудования	1 б.
9.	Своевременная организация консультаций для учащихся и учителей школы по правильной эксплуатации компьютерного оборудования (при наличии подтверждающей документации)	1 б.
10.	Отсутствие жалоб со стороны коллектива, родителей	1 б.

**СОГЛАШЕНИЕ**  
**администрации и профсоюзной организации учреждения**  
**по охране труда в МОАУ «НОШ № 33»**

« 28 » августа 20 19 г.

Администрация муниципального образовательного учреждения в лице руководителя МОАУ «НОШ № 33» Зацепиной Н.А., действующая на основании Устава, и профсоюзная организация образовательного учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации Шинкиной Н.Р., действующая на основании положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали соглашение о нижеследующем.

1. Администрация образовательного учреждения со своей стороны берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения, определяемых учредителем – Городским управлением образования.

2. Работники образовательного учреждения со своей стороны обязуются выполнять свои должностные обязанности в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом учреждения, Трудовым кодексом РФ и Положением о службе охраны труда в системе Министерства образования в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3. Администрация обязуется:

3.1. Предоставлять работникам образовательного учреждения работу по профилю их специализации в объеме нагрузки, установленной трудовым законодательством для работников образования.

3.2. Предоставлять отпуска в летнее время.

3.3. Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.

3.4. Обеспечивать положенной по нормативам спецодеждой и индивидуальными средствами защиты, а также средствами оказания первой медицинской помощи, моющими и чистящими средствами.

3.5. Обеспечивать помещения и здание учреждения средствами пожаротушения, регулярно проводить противопожарные мероприятия.

3.6. Организовывать питание обучающихся.

3.7. Обеспечивать учебно-воспитательный процесс пособиями и инвентарем.

3.8. Обеспечивать регулярную уборку помещений общего пользования.

3.9. Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.

3.10. Обеспечивать нормальные условия отдыха педагогических работников учреждения.

4. Работники учреждения обязуются:

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

4.2. Выполнять должностные обязанности по охране труда, вести документацию по охране труда в соответствии с положением о службе охраны в системе Министерства образования.

4.3. Обеспечивать соблюдение санитарных правил и организовывать в кабинетах проветривание и влажную уборку.

4.4. Обеспечивать контроль за поведением обучающихся при проведении различных мероприятий.

4.5. Обеспечивать безопасность обучающихся при проведении различных мероприятий.

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

5. При невыполнении работниками образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, администрация учреждения имеет право применить к работникам санкции, предусмотренные трудовым законодательством РФ.

6. При невыполнении администрацией образовательного учреждения своих обязательств, предусмотренных данным соглашением, работники образовательного учреждения имеют право обжаловать бездействие администрации в районном комитете по образованию или администрации района.

Директор МОАУ «НОШ № 33»

Председатель первичной профсоюзной организации



Д.А. Зацепина/

Н.Р. Шинкина/



«Согласовано»

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МОАУ «НОШ № 33»  
Н.Р.Шинкина/



«Утверждено»

Директор МОАУ «НОШ № 33»  
И.А.Зацепина/  
20 19 г.



### План оздоровительно-профилактических мероприятий работников МОАУ «НОШ № 33»

Мероприятия	Сроки	Категория работников	Ответственные
Медицинский осмотр	ежегодно	все работники	Администрация
Санитарно-гигиеническое обучение	ежегодно	работники учреждения	Администрация
Прививки до наступления эпидемии гриппа	ежегодно октябрь-ноябрь	все работники	Администрация
Участие в спартакиаде педагогических работников	ежегодно	работники учреждения	Администрация
Походы выходного дня	1 раз в четверть	все работники	ПК
Группа здоровья (занятия в школьном спортивном зале)	в течение года	все желающие работники	ПК
Организация горячего питания для работников	постоянно	все работники	Администрация
Организация летнего отдыха для детей работников	ежегодно		ПК
Работа фитобара, оздоровительного коктейля	ноябрь-март	все желающие работники	ПК

**Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

<b>Профессии и должности</b>	<b>Спец. одежда и моющие средства</b>	<b>периодичность</b>
Уборщик служебных помещений	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Халат</li> <li>2. Сапоги резиновые (калоши)</li> <li>3. Резиновые перчатки</li> <li>4. Перчатки с полимерным покрытием</li> <li>5. Тапочки прорезиненные</li> <li>6. Чистящее средство: Порошок Мыло</li> </ol>	<p>1 на 1 год 1 пара на 3 года 2 пары на 1 год 6 пар на 1 год 1 пара на 3 года 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес. 1 шт. на 1 мес.</p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рабочий костюм</li> <li>2. Резиновые перчатки</li> <li>3. Рукавицы</li> <li>4. Мыло</li> </ol>	<p>1 на 1 год 1 на 6 месяцев 1 на 3 месяца 1 шт. на 1 мес.</p>
Сторож (вахтёр)	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мыло</li> </ol>	1 на 1 год
Педагог - библиотекарь	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Рабочий халат</li> <li>2. Мыло</li> <li>3. Перчатки резиновые</li> </ol>	<p>1 на 5 лет 1 на 1 год 1 на 1 год</p>