

**Министерство труда и социального развития  
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ**

**о проведении уведомительной регистрации  
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджета  
общеобразовательного учреждения Петровской средней общеобразовательной  
школы, Милотинский район

\_\_\_\_\_ (полное наименование организации)  
\_\_\_\_\_ ресестровый № 19146

прошел(о) уведомительную регистрацию в Министерстве труда и социального  
развития Ростовской области.  
Зарегистрирован(о) 16.03.2022, регистрационный № 16864/22-322.  
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Карахашин

Милютинский район

Регистрационный №  
16864/22-322 от 16.03.2022

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в управлении  
по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
Петровской средней общеобразовательной школы  
с 10.01.2022г по 10.01.2025г

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Представитель работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Петровской СОШ  
Е.В. Волкова  
«10» января 2022 г.

Работодатель:  
Директор МБОУ Петровской СОШ  
Е.Н. Шумская  
«10» января 2022 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключается между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Мунципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Петровской СОШ, организацией) и школе (сокращенное наименование – МБОУ Петровская СОШ, организация) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников МБОУ Петровской СОШ и установления дополнительных социальных, экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение. Сторонами настоящего коллективного договора являются:
- 1.3.1. Работодатель, в лице его представителя – директора МБОУ Петровской СОШ Шумской Екатерины Николаевны;
- 1.3.2. Работники учреждения, в лице их представителя – представителя первичной профсоюзной организации Волковой Елены Владимировны.
- 1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников мунципального бюджетного учреждения, но профсоюз не несет ответственности за нарушения прав работников, не являющихся членами профсоюза, имеют право участвовать первичную профсоюзную организацию (профсоюз) в представлении своих интересов.
- 1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право участвовать первичную профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств, в размере 1 (один) процента от заработной платы на счет первичной профсоюзной организации (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).
- 1.6. Коллективный договор составлен на основе предложений работников, заключен полностью представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
- 1.6.1. создания системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы, долгосрочному развитию, росту ее собственного престижа и деловой репутации;
- 1.6.2. установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- 1.6.3. повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- 1.6.4. создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- 1.6.5. практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности.
- 1.7. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и открытость в отношении друг с другом. В совместной деятельности Работодателя и Представителя выступают равноправными и деловыми партнерами.
- 1.8. Работодатель обязуется:
  - 1.8.1. обеспечить эффективное управление учреждением, сохранность его имущества;
  - 1.8.2. добиваться стабильного финансового положения учреждения;
  - 1.8.3. обеспечивать занятость работников, эффективность организацию труда и его сезонность;
  - 1.8.4. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высококачественного труда;
  - 1.8.5. учитывать мнение Представителя по проектам текущих и перспективных планов и программам учреждения;
  - 1.8.6. направлять в территориальные органы ПФ по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 (двенадцать) месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота ПФ РФ по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением ПФ РФ по Ростовской области;

- 1.8.7. предоставлять в территориальные органы ПФР по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии достоверности от застрахованного лица и согласия на передачу персональных данных.
- 1.8.8. обеспечивать проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- 1.8.9. обеспечивать проведение пикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения;
- 1.8.10. обеспечивать участие работников организаций в районных спортивных соревнованиях, Спартакаде.
- 1.9. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- 1.9.1. напегивать работников на соблюдение внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- 1.9.2. добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- 1.9.3. контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации;
- 1.9.4. в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений не выдвигать новых требований по социально-трудовым и социальным экономическим вопросам и не использовать в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
- 1.10. Работники обязуются:
- 1.10.1. полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору;
- 1.10.2. выполнять устные и письменные распоряжения работодателя;
- 1.10.3. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- 1.10.4. способствовать повышению качества работы в сфере образования;
- 1.10.5. беречь имущество организации, заботиться об экономии электроэнергии и других ресурсов;
- 1.10.6. соблюдать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 1.12. При смене формы собственности коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.13. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.14. При реорганизации или смене формы собственности любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.15. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.16. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.
- 1.17. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с организацией, характера выполняемой работы.
- 1.18. Коллективный договор заключен на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами.
- 1.19. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные изменения и дополнения в коллективный договор подлежаат обязательному утверждению на собраниях работников.
- 1.20. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны противоречить положением действующего законодательства, настоящего коллективного договора. Этим же

критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.21. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон.

## 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется в двух экземплярах и хранится у каждой из сторон (ст. 67 ТК РФ). Содержание трудового договора регистрируется ст. 57 ТК РФ.

2.3. Трудовые договоры с работниками о приеме их на работу заключаются на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. Работодатель (полномочный представитель) обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить последнего с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.5. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев (для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – не более шести месяцев).

2.6. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для:  
2.6.1. лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведению в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

2.6.2. беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;  
2.6.3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;  
2.6.4. лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения

2.6.6. лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;  
2.6.7. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

2.6.8. лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;  
2.6.9. лиц, успешно завершивших обучение, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение;

2.6.10. иных лиц в случаях, предусмотренных федеральными законами.  
2.7. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших

основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.  
2.7.1. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суде.  
2.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой

частью ранее заключенного трудового договора, и с учетом положений коллективного договора.  
2.9. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану,

программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.10. При установлении учебным, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, в зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителя может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

2.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируются.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- в соответствии со статьей 60<sup>2</sup> Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

**работника.**

- возвращая на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.14. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение сменности работы у учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

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

О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ).

4.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным Работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией (Приложение № 2).

4.2. Организация работает при пятидневной с двумя выходными днями рабочей недели.

#### 4. ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ВРЕМЕНИ ОТДЫХА

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусматриваемые Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.15. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомиться с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.17. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, предусматриваются Законом РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и ст. 27 ТК РФ.

2.18. Стороны обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников и одновременно создавать рабочие места.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

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

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

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

4.13. Ночным считается время с 22-00 часов до 6-00 часов.

усмотрению и в рабочее время не включается.  
4.12. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным расписанием дня, который используется по своему

4.11. Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом

4.10. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх совместительством. Работа в другом учебном образовательном учреждении не может превышать половинной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели. Кроме того, учитель имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

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

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

4.7. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормированной части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 настоящего Положения, с сохранением заработной платы в установленном порядке. Учителям, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время оплата не производится за этот вид образовательной деятельности.

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

4.5. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.4.3. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, которое должно быть

использована в рабочее время учителя.  
4.4.2. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление часов в неделю.

4.4.1. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.4.3. Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, которое должно быть

4.4.2. Женщины, работающие в сельской местности, имеют право на установление часов в неделю.

4.4.1. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет и работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

4.4. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. В МБОУ Петровская СОШ начало работы для всех работников ОУ - начинается в 8 часов 00 минут, в том числе для директора школы, заместителя директора по УР. Временем для отдыха, обеда педагогических работников, администрации школы являются школьные перемены. Перемены являются рабочим временем учителя, так как оплата труда производится по астрономическим, а не академическим часам.

8

4.14. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска работников удерживаются продолжительностью 28 (двадцать восемь) календарных дней, педагогическим работникам (учителям) 56 (пятьдесят шесть) календарных дней, воспитателям дошкольной группы 42 (сорок два) календарных дня (ст. 115 ТК РФ).

В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года

4.14.1. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск работодатель должен предоставлять мужу – в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам.

4.14.2. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст. 262.1 ТК РФ).

4.14.3. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ст. 286 ТК РФ).

4.14.4. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 (тридцать) календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

4.15. Отпуска работникам предоставляются в соответствии с составленным до начала календарного года графиком. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, при наличии у последнего уважительных причин для отсрочки предоставления отпуска и в иных случаях, установленных трудовым законодательством.

4.16. За исключением случаев, предусмотренных ТК РФ, для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выможенным родственным долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации работникам предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:

4.16.1. работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет – до 10 (десять) дней;

4.16.2. работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до восемнадцати лет – до 10 (десять) дней, сверх установленных законодательством дополнительных оплачиваемых выходных дней;

4.16.3. одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до четырнадцати лет – до 10 (десять) дней;

4.16.4. мужчине в связи с рождением ребенка в семье – до 3 (три) дней;

4.16.5. родственникам для ухода за заболевшим членом семьи - на срок согласно медицинскому заключению;

4.16.6. в связи с рождением работника – до 3 (три) дней;

4.16.7. в связи с бракосочетанием самого работника или его детей – до 3 (три) дней;

4.16.8. в связи с переездом на новое место жительства – до 3 (три) дней;

4.16.10. для ликвидации аварии в доме – до 3 (три) дней;

4.16.11. для празднования серебряной (золотой) свадьбы работника – до 3 (три) дней;

4.16.12. в связи с похоронами близкого родственника – до 3 (три) дней;

4.16.13. родителям, в связи с проходами детей в армию – до 3 (три) дней;

4.17. По решению работодателя с учетом мнения первичной профсоюзной организации указанные отпуска могут быть полностью или частично оплачены.

4.18. Работодатель предоставляет работникам, имеющим детей, получающих начальное общее образование - краткосрочный отпуск в День Знаний с сохранением среднего заработка;

имеющим детей-выпускников школы - краткосрочный отпуск в День Последнего звонка с сохранением среднего заработка.

4.19. Остальным работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным

причинам отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться по личному

заявлению на срок не более 14 (четырнадцати) календарных дней, за исключением случаев,

предусмотренных трудовым законодательством (ст. 128 ТК РФ).

4.20. Учитель, имеющий 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на

длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный

педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность,

учебная нагрузка.

4.21. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему

праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

## 5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должна быть

предоставлена возможность зарабатывать средства на жизнь и содержание семьи в соответствии

с его квалификацией, трудоспособностью, количеством и качеством труда. Трудовые доходы

каждого работника зависят от результатов его труда и максимальными размерами не

ограничиваются.

5.2. Оплата труда производится в соответствии с положением об оплате труда работников

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Степано-Савченской

основной общеобразовательной школы (УТВ. Постановлением Администрации Муниципального

района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений

Муниципального района»).

5.3. Система оплаты труда включает в себя:

5.3.1. размеры должностных окладов, ставок заработной платы;

5.3.2. выплаты стимулирующего характера.

5.4. В случаях, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот

период норму рабочего времени, ниже минимального размера оплаты труда, установленного в

соответствии с федеральным законом об оплате труда, производится до минимального

размера оплаты труда.

Если месяц отработан не полностью доплата выплачивается в размере пропорциональном

отработанному времени.

5.5. Выплата заработной платы производится своевременно и в полном объеме. При

совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями

выплаты производятся накануне этих дней (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается

реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается

настающим коллективным договором: не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня

окончания периода, за который она начислена.

5.5.1. С января по ноябрь: первая часть заработной платы производится 25-го числа каждого

месяца в сумме не менее 40% заработной платы, 10-го числа месяца, следующего за расчетным,

производится полный расчет с работником.

За декабрь: первая часть заработной платы работника производится 15-го числа текущего

месяца, 30-го числа месяца производится полный расчет с работником.

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

5.6. В случаях, если организация не провела своевременную выплату отпускных, а также не

предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному

заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

5.7. Средний заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за

неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

5.8. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств стороны

вправе создавать комиссию по регулированию социально-трудовых отношений в

соответствии с действующим законодательством РФ, коллективным договором,

соглашением.

5.9. Оплату за сверхурочную работу, время простоя не по вине работников, за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере, предусмотренном законодательством РФ.

5.10. Пре прекращении трудового договора вышлата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

## 6.3. ЗАНЯТОСТЬ, УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ, СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6.1. Работодатель принимает на себя обязательство выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объемов работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, включая меры по перепрофилированию, изменению режима работы.

6.2. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

Стороны договорились считать массовым высвобождением 5 (пять) и более работников. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом предварительного согласия первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

6.3. В период действия коллективного договора высвобождение работников в связи с ликвидацией, осуществлением мероприятий по сокращению численности или штата производится по основаниям, предусмотренным настоящим законодательством РФ.

6.4. Стороны договорились о том, что:

6.4.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагается любая имеющаяся работа в организации.

6.4.2. При расширении штата организации приоритет при приеме на работу отдается лицам, ранее уволенным в связи с сокращением численности при условии их добросовестной работы. Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют также лица:

6.5.1. проработавшие в организации свыше 10 лет;

6.5.2. одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

6.5.3. одинокие отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;

6.5.4. в семье которых один из супругов имеет статус безработного.

6.6. Вплоть до момента увольнения на каждого работника распространяются все гарантии и льготы, действующие в организации, в том числе и индексация заработной платы.

## 7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. обеспечить безопасные условия и охрану труда в организации (ст. 212 ТК РФ).

7.1.2. разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников, иметь в наличии комплект нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.1.3. обеспечить гарантии прав работников на охрану труда и их закрепление в трудовых договорах (контрактах).

7.2. Для всех поступающих на работу лиц проводится инструктаж по охране труда.

7.3. В соответствии с Федеральным законом от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» Работодатель проводит специальную оценку условий труда не реже, чем один раз в пять лет.

7.4. Работники обязуются:

7.4.1. Соблюдать требования охраны труда.

7.4.2. Немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.

7.5. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам

осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации, с последующей сертификацией.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются членов выборного профсоюзного комитета организации и комиссии по охране труда.

7.6. Руководитель назначает ответственного за безопасность в школе, который:

проводит первичный и плановый инструктаж на рабочем месте;

проводит тренировочные занятия по эвакуации из здания в случае ЧС в школе;

обеспечивает выполнение соглашения по ТБ и ПБ в школе;

разрабатывает мероприятия по ТБ и ПБ в школе;

следит за температурным режимом в школе.

7.7. Руководитель:

- распределяет функциональные обязанности по охране труда между ответственными за охрану труда в школе;

- направляет на обучение по охране труда;

- осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформляет их актом по форме, предусмотренной законодательством;

- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждом рабочем месте с учетом

мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации (ст. 212 ТК РФ);

обеспечивает работников соответствующим инвентарем, моющими средствами в соответствии с нормами;

- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

7.8. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения

негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического

развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте

проводит обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного

Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

## 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. Работодатель обеспечивает гарантии работникам:

8.1.1. при направлении в служебные командировки (ст. 166-168 ТК РФ);

8.1.2. при совмещении работником обучения с работой (ст. 173-177 ТК РФ);

8.1.3. при расторжении трудового договора (ст. 178-181 ТК РФ);

8.1.4. при временной нетрудоспособности, несчастном случае на производстве (ст. 183-184 ТК РФ);

8.1.5. при переводе работника на другую постоянную нижеоплачиваемую работу (ст. 182 ТК РФ);

8.1.6. в случае сдачи крови (ст. 186 ТК РФ);

8.1.7. при направлении работника для повышения квалификации (ст. 187 ТК РФ).

8.2. Производить выплаты ежемесячного пособия на ребенка до 3-х лет в размере,

определенном законодательством РФ.

8.3. Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами и

учреждениями культуры в образовательных целях.

8.4. Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате Работников для представления в органы Пенсионного фонда РФ. Ежегодно информировать Работников о

сведениях, представляемых в Пенсионный фонд РФ, а также об уплате страховых взносов по каждому застрахованному лицу.

## 9. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ (КОНФЛИКТОВ) ПО УСЛОВИЯМ, ВКЛЮЧЕННЫМ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Стороны приняли на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора не выдвигать новые требования и не конфликтовать по трудовым вопросам, включенным в него, при условии их выполнения.

9.2. В случае возникновения споров по выполнению принятых обязательств, последние разрешаются комиссией по трудовым спорам, состав которой утверждается приказом директора организации (ст. ст. 383, 384 ТК РФ).

## 10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1 Стороны договорились о том, что:

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

10.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) первичной профсоюзной организации.

10.5. Работодатель обязан предоставлять профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, ортехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профсоюзную организацию представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза денежные средства из заработной платы работника в размере 1 (один) % (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).

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

10.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.8. Работодатель обеспечивает гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Председатель и члены профсоюза могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. п. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. ст. 374, 376 ТК РФ).

10.9. Работодатель представляет первичной профсоюзной организации необходимые информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения, охраняемого профсоюзом в состав комиссии учреждения по тарификации, охране труда, социальному страхованию и другим.

10.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации рассматривает вопросы, установленные законодательством РФ.

## 1. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

11.1. Представлять интересы работников при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрение трудовых споров.

11.2. Выражать и отстаивать мнение работников в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, при принятии работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

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

11.4. Осуществлять контроль за правильностью расходованию фонда заработной платы, стимулирующей части, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей.

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

11.7. Направлять уполномоченного (собственнику) учредителя заявления о нарушении руководителем учреждения законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с профсоюзом о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

11.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплат.

11.11. Участвует в проведении специальной оценки условий труда организации.

11.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонального учета в системе государственного пенсионного страхования.

Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

## 12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 (семь) дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

12.2. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют обе стороны (работодатель и профсоюзная организация).

12.3. Один раз в год стороны, подписавшие коллективный договор, отчитываются о его выполнении на общем собрании (конференции) коллектива.

12.4. Лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором подвергаются штрафом в размере и в порядке, которые устанавливаются федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

12.5. Наступий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.6. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному согласию сторон после предварительного

Приложения к коллективному договору:  
 Приложения к коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением изменений и дополнений. К договору прилагаются:  
 -Соглашение по охране труда(Приложение № 1);  
 -Правила внутреннего трудового распорядка(Приложение № 2);  
 -Положение об оплате труда работников МБОУ Степано-Савченская ООШ(Приложение № 3).

12.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного договора.  
 Коллективным договором, действующим законодательством (ст. 41, 44 ТК РФ). Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним организационной и одобрения его участниками. Вносимые изменения и дополнения в текст рассмотрения предложений заинтересованных стороны на заседании первичной профсоюзной

Согласовано  
 Председатель первичной профсоюзной  
 организации МБОУ Петровская СОШ  
 Е.В. Волкова  
 Протокол ППО №7 от «10» 01. 2022

Утверждаю  
 Директор МБОУ Петровской СОШ  
 Е.Н. Шумская  
 Приказ № 7 от 10.01.2022

Приложение к коллективному договору №1

**Соглашение по охране труда на 2022 год**

№	Содержание мероприятия (работ)	Стоймость	Сроки	Ответственные	Кол-во работ, которые выполняются
1	Проведение инструктажей и проверка знаний по ОТ с вновь принятыми сотрудниками учреждения	-	в течение года	члены комиссии специалист по ОТ	
2	Проведение повторного инструктажа на рабочем месте работников учреждения	-	апрель, октябрь 2022г	спец. по ОТ	
3	Обучение безопасным методам труда и проверка знания требований по ОТ работников учреждения	-	ноябрь 2022	члены комиссии специалист по ОТ	
4	Проведение технического осмотра здания и сооружений	-	2 раза в год (весна, осень)	комиссия по ОТ	
5	Утверждение списка работников на прохождение медосмотра	-	февраль 2022	комиссия по ОТ, директор	чел. 30
6	Утверждение списка работников на прохождение гигиенического обучения	-	февраль 2022	комиссия по ОТ, директор	чел. 30
7	Проведение осмотра гимнастических снарядов и спортивного оборудования	-	август 2022	комиссия по ОТ, директор	
8	Обучение ответственного персонала по ОТ, мерам пожарной безопасности, тепло и электробезопасности	6000	апрель-август 2022	директор	2
9	Текущий ремонт помещений МБОУ Петровская СОШ	2000000	до 01.08. 2022	заверяющий хозяйством	
10	Промывка системы отопления	-	июнь 2022	заверяющий хозяйством	

11	Проведение испытаний и измерений электросетей и электрооборудования	13000	июль 2022	заведующий хозяйством	
12	Установка автоматической пожарной сигнализации и системы оповещения и управления эвакуацией; охранной сигнализации	Согласно до 01.09. 2022 сметному расчёту		заведующий хозяйством	
13	Проведение обязательного периодического медицинского осмотра	96000	август 2022	директор	30 чел.
14	Санитарно-гигиеническое обучение	18000	сентябрь 2022	директор	30 чел.
15	Проведение лекционных и депривационных	6500	1 раз в месяц	заведующий хозяйством	
16	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	-	постоянно	заведующий хозяйством	в соответствии с утвержденным списком
17	Проведение аптечки первой медицинской помощи	август 2022	заведующий хозяйством		5
18	Приобретение дезинфицирующих средств	постоянно	заведующий хозяйством		30
19	Устройство спортивной площадки, физкультурного зала и оборудования для занятий физкультурой и спортом	По мере финансирования	август 2022	директор, учитель физкультуры	
20	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)	По мере финансирования	в течение года	директор-учитель физкультуры	30 чел.

88

- 1.1. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК) и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также вопросы регулирования трудовых отношений в МБОУ Петровской СОШ (далее - общеобразовательное учреждение)
- 1.2. Работодатель обязан в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
- 1.3. Работодатель - организация, вступающая в трудовые отношения с работником. Права и обязанности работодателя осуществляются директором МБОУ Петровской СОШ и дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевыми соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.
- 1.4. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК, иными законами, коллективным договором, отраслевыми соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.
- 1.5. Дисциплина в учреждении поддерживается на основе уважения человеческого достоинства воспитанников и работников. Применение методов физического и психического воздействия по отношению к воспитанникам не допускается.
- 1.6. Трудовая дисциплина обеспечивается согласно ТК, методами убеждения, а также поощрения за добросовестный труд. К нарушителям трудовой дисциплины применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.
- 1.7. Правила обязательны для всех работников, заключивших трудовой договор с работодателем (в том числе и внешних совместителей) и руководителей организации.
- 1.8. Настоящие Правила устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работника, а также ответственность за их соблюдение и исполнение.
- 1.9. Правила соблюдаются на всей территории общеобразовательного учреждения.
- 1.10. Правила доводятся до сведения каждого работника, состоящего или вступающего в трудовые отношения с работодателем в обязательном порядке под росписью.
- 1.11. Все вопросы, связанные с применением Правил, решаются административной школой в пределах предоставляемых ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

### 1. Общие положения о действии Правил

## П Р А В И Л А ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МБОУ Петровская СОШ

Согласовано  
 Председатель первичной профсоюзной  
 организации МБОУ Петровской СОШ  
 Е.В. Волкова  
 «10» 01.2022

Утверждено  
 Директор МБОУ Петровской СОШ  
 Е.Н. Шумская  
 Приказ № 7 от 10.01.2022



## 2. Трудовые отношения

- 2.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах по одному для каждой стороны.
- 2.2. Перед заключением трудового договора лицо, поступающее на работу в организацию, обязано предъявить работодателю документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ);
- 2.3. На работу принимается работник, имеющий право на занятие педагогической деятельностью:
- к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.
  - В соответствии со статьей 351<sup>1</sup> Трудового кодекса РФ, при поступлении на работу, работник при поступлении на работу обязан предоставлять работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости.
- 2.4. Работодатель и трудовой коллектив договорились:
- при приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с действующим Уставом общеобразовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, актами локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;
  - изменение определенных сторонами условий трудового договора, оформлять дополнительными Соглашениями в письменном виде, в двух экземплярах;
  - формы трудовых договоров для различных категорий работников разрабатываются службой кадров и согласовываются с выборным профсоюзным комитетом организации;
  - при заключении трудового договора работник по желанию может воспользоваться консультацией выборного профсоюзного комитета организации.
- 2.5. Трудовой договор может быть заключен, как на неопределенный, так и на определенный срок не более пяти лет, который оформляется в соответствии со ст. 59. Трудового кодекса Российской Федерации. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в следующих случаях:
- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законодательством сохраняется место работы;
  - для выполнения завлечено определенной работы, в том числе в случаях, когда ее окончание не может быть определено конкретной датой;
  - для выполнения временных (до двух месяцев) работ;
  - при заключении договора с лицами, направляемыми органами службы занятости населения на работу или перевод на другую работу оформляется приказом Работодателя, издаваемый на основании трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ объявляется под роспись в 3-х дневный срок со дня подписания трудового договора или дополнительного соглашения к нему.
- 2.7. Изменение существенных условий трудового договора по инициативе работодателя допускается в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). Любое изменение допускается только на

новый учебный год. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О внесении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижеестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.8. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязуется оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулируемой работы у того же работодателя. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, определяются гл. 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст. 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.11. Обязательными условиями для включения в трудовой договор являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- трудовая функция работы по должности, квалификации категория (указать наличие квалификации категории и дату ее присвоения в соответствии с аттестационным листом);
- дата начала работы, а также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- объем учебной нагрузки (для учителей);
- характеристики условий труда, компенсации и льготы за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- режим труда и отдыха (в части, отличающейся от стандартных правил);
- условия оплаты труда (размер тарифной ставки или должностного оклада, доплаты, надбавки, иные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью

Данные существенные условия трудового договора могут изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.12. При заключении трудового договора в нем может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- беременных женщин и лицам, имеющим детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста 18 лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;

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

- лиц, имеющих действующую квалификационную категорию.

2.13. При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение Работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

2.14. Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

2.15. Прекращение действия трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным ТК РФ, в соответствии со статьёй 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации (с учетом новых правил ведения трудовых книжек и сведений о трудовой деятельности в электронном виде, внесенных Федеральным законом от 16.12.2019 № 439-ФЗ).

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный, на неопределенный срок письменно предупредив об этом Работодателя за две недели.

Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный работником, в случаях, когда заявление об увольнении обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, переезд на другое место жительства, выход на пенсию и т.п.), а также в случаях установленного нарушения работодателем норм трудового права.

По истечении указанного срока об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут в срок, о котором просит работник.

2.16. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение не производится, за исключением случая, когда на освобождаемое место в письменной форме приглашен работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключение трудового договора (перевод).

Трудовой договор, заключенный на определенный срок, может быть, расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным ТК РФ.

Прекращение трудового договора оформляется приказом. Днем увольнения считается последний день работы.

2.17. Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (пункт 4 ст. 83 ТК РФ);
- возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (пункт 13 ст. 83 ТК РФ).

2.18. Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чем работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

2.19. При увольнении работник обязан возвратить переданные ему Работодателем инструменты, документы и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении работником трудовых функций.

2.20. Работодатель имеет право переводить работника на срок до 1 месяца в течение календарного года на работу, не обусловленную трудовым договором.

Такой перевод допускается:

- для предотвращения катастрофы, аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев;

- для предотвращения простоя - временной приостановки работы по причинам

экономического, технологического, технического или организационного характера;

- для предотвращения увольнения или порчи имущества.

Работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации,

только с его письменного согласия.

Размер оплаты труда при временном переводе не может быть ниже среднего заработка по

работе, обусловленной трудовым договором.

Часть работы, выполняемой в порядке временного перевода, производится сверх

продолжительности, соответствующей трудовому договору, оплачивается как сверхурочная.

2.21. При смене собственника имущества, изменения подведомственности

(подчиненности) организации, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении,

разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с работником

продолжаются.

2.22. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя производится только

по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ.

2.23. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи:

- с сокращением численности или штата работников;

- несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие

недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производятся с учетом

мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.24. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику

трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По

письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные

надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.25. Работодатель и выборный профсоюзный комитет организации пришли к

соглашению:

- создавать работникам общеобразовательного учреждения благоприятные условия для

повышения квалификации и закрепления в коллективе;

- при рассмотрении любых вопросов дисциплинарной ответственности

доказательство вины работников лежит на работодателе, а любое отклонение от

установленной процедуры и сроков вынесения дисциплинарного взыскания со стороны

Работодателя и дает право работнику обратиться в выборный профсоюзный комитет

организации;

- обязуется рассматривать просьбы, заявления и предложения работников. Ответ

должен быть дан в устной или по просьбе работника в письменной форме.

2.26. В соответствии со статьей 602 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, работник может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по

дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с

письменного согласия работника.

2.27. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового

договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом

учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными

нормативными актами, действующими в учреждении.

2.28. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового

договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за

исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

2.29. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

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

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

3.2. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

#### 4. Основные права и обязанности администрации

##### 4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовой договор с работником в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;
- принимать локальные нормативные акты;
- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- повышать социальную защищенность через коллективный договор;
- устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты и надбавки с учетом мнения профсоюзного комитета.

##### 4.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 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 ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- 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 органов по труду, осуществляющих функции по контролю и надзору 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 ТК РФ, 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 ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- осуществлять мероприятия по повышению эффективности и качества работы;
- обеспечивать строгое соблюдение дисциплины, постоянно осуществляя работу, направленную на ее укрепление, применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение профсоюза;
- правильно организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах, обеспечивая их необходимыми принадлежностями и оргтехникой, создавая безопасные условия труда, соответствующие правилам по охране труда, технике безопасности, санитарным и гигиеническим нормам, противопожарным правилам;
- обеспечивать в соответствии с действующими нормами и положениями работников сертифицированной специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, моющими, смазывающими и обезвреживающими средствами, организовать надлежащий уход за этими средствами;
- проводить специальную оценку условий труда;
- организовывать и постоянно осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- не допускать работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения обязательных, периодических осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма, профессиональных и других заболеваний работников;
- в случаях, предусмотренных законодательством, своевременно предоставлять льготы и компенсации в связи с вредными условиями труда (сокращенный рабочий день, дополнительные отпуска, и др.);
- обеспечивать защиту персональных данных работников;
- постоянно совершенствовать организацию оплаты труда, повышать качество нормирования труда; обеспечивать материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда, экономное и рациональное расходование фонда заработной платы, фонда материального поощрения и других поощрительных фондов; обеспечить правильное применение действующих условий оплаты и нормирования труда;
- при выплате заработной платы в письменной форме извещать работника о составных частях заработной платы, причитающейся за соответствующий период работы.

- хранить личное дело работника 75 лет

## 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с действующим законодательством РФ для работников общеобразовательного учреждения установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы (смены) определяется графиками сменности. Для отдыха и питания предоставляется перерыв 20 минут.

5.2. Время ежедневного начала работы учреждения - 8 часов 00 минут.

5.3. Учебный год в учреждении начинается 1 сентября.

5.4. Рабочее время работников определяется настоящими Правилами, учебным расписанием, графиком сменности утверждаемыми работодателем, условиями трудового договора.

5.5. Перерывы для отдыха и питания педагогических работников устанавливаются во время отдыха и питания обучающихся, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.6. Для работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы у женщин и 40 часов у мужчин.

5.7. Для педагогических работников учреждения установлена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.8. В соответствии с ТК РФ работа не производится в следующие праздничные дни:

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

- 7 января - Рождество Христово;

- 23 февраля - день защитника Отечества;

- 8 марта - Международный женский день;

- 1 мая - Праздник Весны и Труда;

- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;

- 4 ноября - День народного единства.

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

Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе на один час - для всех работников. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, а также к дежурству, допускается только в случаях, предусмотренных законодательством, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя по согласованию с Профсоюзом. Оплата производится в повышенном размере, либо, по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.11. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

Верхний предел учебной нагрузки не установлен.

5.12. Учебная нагрузка на новый учебный год учителя и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета учреждения до окончания учебного года и хода работником в отпуск.

5.13. При установлении учебной нагрузки для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и ответственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки устанавливается учителем в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

5.14. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

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

5.18. Преподавательская работа липам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работников предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учитель, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечен преподавательской работой в объеме не менее чем на I ставку заработной платы (за исключением случаев, когда учебная нагрузка в объеме менее чем на I ставку заработной платой установлена в соответствии с трудовым договором).

5.19. Составление расписания уроков осуществляется с учетом действующих санитарных правил и норм, обеспечения педагогической целесообразности, а также рационального использования рабочего времени учителя.

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

5.21. Преподавателям, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.22. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренной уставом учреждения, настоящими Правилами, должностными обязанностями, не допускается, за исключением работ, выполняемых в условиях чрезвычайных обстоятельств. Всем работникам отпущ предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором школы с учетом мнения (по согласованию) выборного профсоюзного комитета организации. В соответствии со статьей 123 Трудового кодекса РФ график отпусков утверждается работодателем не позднее чем за 2 недели до наступления

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

5.24.Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных законодательством.

5.25.Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы получают право на длительный отпуск сроком до одного года.

5.26.Работник обязан поставить в известность администрацию в устной или другой форме об отсутствии его на работе.

5.27.Работодатель обязан организовать учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.28.Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярный период утверждается приказом руководителя.

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

## 6. Оплата труда

6.1. Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с трудовым законодательством и Положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений Милотинского района».

6.2.Заработная плата отдельного работника общеобразовательного учреждения максимальным размером не ограничивается

6.3. Выплата заработной платы производится своевременно и в полном объеме в соответствии с квалификацией работника, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, согласно правилам внутреннего трудового распорядка. При совпадении дней выдачи заработной платы с выходными и нерабочими праздничными днями выплаты производятся накануне этих дней(ст.136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца.

С января по ноябрь: первая часть заработной платы производится 25-го числа каждого месяца в сумме не менее 40% заработной платы; 10-го числа месяца, следующего за расчетным, производится полный расчет с работником.

За декабрь: первая часть заработной платы работника производится 15-го числа текущего месяца, 30 – го числа месяца производится полный расчет с работником.

В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

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

## 7. Дисциплина труда

- 7.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, и локальными нормативными актами предприятия.
- 7.2. За высокопроизводительное выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, и за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения:
- объявление благодарности;
  - выплата денежных вознаграждений в виде премии;
  - награждение ценным подарком;
  - награждение почетной грамотой;
  - представление к званию лучший по профессии.
- 7.3. Поощрения объявляются приказом, и доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.
- 7.4. За особые трудовые заслуги работники могут быть представляемы к государственным наградам.
- 7.5. Нарушение трудовой дисциплины (совершение дисциплинарного проступка) - виновные действия работника, результаты которых явились неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей, установленных:
- Уставом общеобразовательного учреждения;
  - трудовым договором,
  - настоящими Правилами,
  - приказами и письменными распоряжениями руководителя (уполномоченных руководителей лиц), изданными в соответствии с действующим законодательством.
- 7.6. Применение работодателем дисциплинарного взыскания в виде увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ к работнику, являющемуся членом Профсоюза, допускается только с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного комитета организации.
- 7.7. Дисциплинарное расследование нарушений дисциплины работником общеобразовательного учреждения норм профессионального поведения и (или) устава данного образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.
- 7.8. Совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
- замечание;
  - выговор;
  - увольнение по основаниям, предусмотренным п.п. 1, 2 ст. 336 ТК РФ.
- Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных законодательством.
- За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.
- 7.9. До применения дисциплинарного взыскания администрация должна затребовать от работника письменное объяснение. Отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.
- Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения вышестоящего органа. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

7.10. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

Работодатель имеет право до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или трудового коллектива, если работник не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя как добросовестный работник.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Правила внутреннего трудового распорядка должны быть доведены до сведения работников школы под роспись.

Утверждено  
Директор МБОУ Петровской СОШ  
Е.Н. Шумская  
Приказ № 8 от 10.01.2022

Согласовано  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ Петровской СОШ  
Е.В. Волкова  
«10» 01.2022

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ Петровской СОШ (далее - Положение) разработано в соответствии с Постановлением Администрации Милотинского района от 29.10.2021 года №772 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений Милотинского района, подведомственных отделе образования администрации Милотинского района» и определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ Петровской СОШ.

1.2. Положение включает в себя:  
порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы; условия установления выплаты компенсационного характера; порядок и условия установления выплаты стимулирующего характера; условия оплаты труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплаты стимулирующего и компенсационного характера;

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплаты стимулирующего и компенсационного характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и частью 2 статьи 4 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» месячная заработная плата работника полностью отрабатывшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определение как неполнителя работа, не предусматриваемая трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работника осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке

совместительства, раздельно.

Оплата труда работников осуществляется по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников осуществляется (без учета выплаты стимулирующего характера) при совмещении систем оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплаты стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

1.8. Настоящее Положение определяет систему оплаты труда работников за счет средств местного бюджета.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учредителями в пределах выделенных средств местного бюджета и иных источников, не запрещенных

законодательством Российской Федерации.

## 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений» используются

следующие понятия:

должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без

учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение норм труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета

компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по

должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением

педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых установлены полномочиям Правительством

Российской Федерации органом исполнительной власти устанавливаются нормы часов

педагогической работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок

заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их

заработной платы с учетом утвержденного объема педагогической работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным группам с равной профессиональной квалификационной группой либо по должностям работников с равной квалификационной группой по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп образования (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ, СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ПКГ ДОЛЖНОСТЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

1	2	3
Профессиональная квалификационная группа, квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников		3
1-й квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12041
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	12626
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13242
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший воспитатель; учитель;	13893

Учитель-дефектолог;	Учитель-логопед (логопед)
---------------------	---------------------------

2.3.3. Должностные оклады по общеобразовательным должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПК), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (далее – Минздравсоцразвития России) от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеобразовательных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПК общеобразовательных должностей специалистов и служащих приведены в таблице № 2

Таблица № 2

**МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ**  
по ПК общеобразовательных должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер должностного оклада (рублей)	1	2	3
ПК «Общественные должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: касир, секретарь-машинистка	5071	1-й квалификационный уровень	5581	1-й квалификационный уровень: лаборант
	2-й квалификационный уровень: заведующий складом, заведующий хозяйством	5862	2-й квалификационный уровень	6157	3-й квалификационный уровень: заведующий производством(шеф-повар), заведующий столовой
ПК «Общественные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: бухгалтер, программист, инженер-электроник, специалист по кадрам, экономист, экономист по материально-техническому снабжению,	6449	1-й квалификационный уровень		юрист

2.3.4. Ставки заработной платы по общеобразовательным профессиям рабочих устанавливаются на основе ПК, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеобразовательных профессий».

Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПК) приведены в таблице № 3.

Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)	1	Квалификационный уровень	
3	2	<p>Профессиональная квалификационная группа</p>	
	<p>1-й квалификационный уровень: гардеробщик, грузчик, дворник, кастаньяша, кладовщик, кухонный рабочий, повар, садовник, слесарь по ремонту и обслуживанию систем вентиляции и кондиционирования (вахтер), уборщик служебных помещений, электромонтер</p> <p>1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд</p> <p>2-й квалификационный уровень: 2-й квалификационный разряд</p> <p>3-й квалификационный уровень: 3-й квалификационный разряд</p> <p>2-й квалификационный уровень: 2-й квалификационный уровень:</p> <p>профессии рабочих, отнесенные к 1-му квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)</p> <p>ставка заработной платы устанавливается на один квалификационный разряд выше</p>	<p>ПКТ «Общотраслевые профессии рабочих первого уровня»</p>	
		<p>1-й квалификационный уровень: водитель автомобиля, машинист (котелар) котельной, повар, электромонтер</p> <p>4-й квалификационный разряд</p> <p>5-й квалификационный разряд</p> <p>2-й квалификационный уровень: повар, электромонтер</p> <p>6-й квалификационный разряд</p> <p>7-й квалификационный разряд</p> <p>3-й квалификационный уровень: 3-й квалификационный уровень</p> <p>4-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный уровень</p>	<p>ПКТ «Общотраслевые профессии рабочих второго уровня»</p>
		<p>4-й квалификационный уровень: водитель автомобиля</p> <p>3-й квалификационный уровень: 3-й квалификационный уровень</p> <p>6-й квалификационный разряд</p> <p>5-й квалификационный разряд</p> <p>2-й квалификационный уровень: 2-й квалификационный уровень</p> <p>5-й квалификационный разряд</p> <p>4-й квалификационный разряд</p> <p>5-й квалификационный разряд</p> <p>6-й квалификационный разряд</p> <p>7-й квалификационный разряд</p> <p>3-й квалификационный уровень: 3-й квалификационный уровень</p> <p>4-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный уровень</p>	

ставка заработной платы по ПКТ общотраслевых профессий рабочих

МИНИМАЛЬНЫЕ РАЗМЕРЫ

Примечание к таблице № 3:

Ставка заработной платы исходит из 4-ого квалификационного уровня ПКГ «Общественные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автомобилями для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

### Раздел 3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат компенсационного характера:

3.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.1.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Медицинским работникам все выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитываются при наличии квалификационной категории, предусмотренной подпунктом 4.9.2 пункта 4.9 раздела 4 настоящего Положения.

Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5. раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителям учреждений проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подержанных результатов специальной оценки условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работника в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленных коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже

установленных трудовых законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работником производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительную работу. Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется дифференцированно, в зависимости от его квалификации, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работником 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, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со статьей 153 ТК РФ не менее чем в двойном размере; работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производится в выходной или нерабочий праздничный день, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производится сверх месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Работникам устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда в соответствии с таблицей №4.

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доли (процентов)
11	2	3
1	<p>За работу в общеобразовательных учреждениях, имеющих классы с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (в том числе при инклюзивном образовании), логопедические классы (группы, пункты):</p> <p>Руководитель учреждения, заместитель руководителя работников, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздрава России от 05.05.2008 № 216н в части обязанности ходит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах);</p> <p>иные работники, в части обязанности ходит непосредственная работа с такими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)</p>	до 10 5-15
1	<p>За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из числа в общеобразовательных учреждениях:</p> <p>Руководитель учреждения, заместитель руководителя, работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздрава России от 05.05.2008 № 216н в части обязанности ходит непосредственная работа с такими обучающимися;</p> <p>иные работники, в части обязанности ходит непосредственная работа с такими обучающимися</p>	до 20
2	<p>За обучение на дому и в муниципальных организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и обучающиеся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:</p> <p>педагогические работники</p>	до 15 до 20
3		5-15

за работу в особых условиях труда

РАЗМЕРЫ ДОЛИ

Таблица № 4

Примечание к таблице № 4:

1.) Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величина по каждому основанию определяется отдельно без учета других доплат.

2.) Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.4.6. При выполнении линии должностей работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудо-функциональные) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам устанавливаются доплаты за осуществление должностей работы, не входящей в круг основных должностей работников, в соответствии с таблицей № 5.

Таблица № 5

РАЗМЕРЫ ДОПЛАТ

за осуществление должностей работы, не входящей в круг основных должностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
21	2	3
11.	Учителям - за классное руководство: 1 - 4-х классов 5 - 11-х классов	до 20 до 25
22.	Учителям 1 - 4 классов - за проверку тетрадей	до 15
33.	Учителям, преподавателям - за проверку письменных работ по русскому языку, литературе, математике иным предметам	до 20 до 15 до 10
44.	Педагогическим работникам - за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками, учебно-консультативными пунктами	до 10
65.	Работникам учреждения - за работу в методических, психологических, предметных и психолого-педагогических комиссиях, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии (консилиума, объединения) секретарь комиссии (консилиума, объединения)	до 15 до 10

6.	<p>Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более</p>	до 20 до 40 до 80
7.	<p>Педагогическим работником, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 6 до 12 от 13 до 29 от 30 и более</p>	до 15 до 25 до 40
8.	<p>Работнику, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя): работником, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работником</p>	до 15 до 20
9.	<p>Работником учреждения, в котором не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, - за ведение библиотечной работы: работником, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работником</p>	до 20 до 25
10.	<p>Работником учреждения (в том числе библиотекарем) за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников): работником, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работником</p>	до 20 до 25
11.	<p>Работником учреждения, ответственным за работу с архивом учреждения: работником, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работником</p>	до 20 до 25

Примечания к таблице № 5:

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности.

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При нагичии у работника права на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величина по каждому основанию определяется отдельно без учета других доплат.

12.	Работникам учреждений, ответственным за организацию питания	до 15
13.	Работникам учреждений, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательному учреждению и обратно (полез детей): работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравасоцразвития России от 05.05.2008 № 216н; иным работникам	до 15 до 20
14.	Педагогическим работникам (при отсутствии штатного социального педагога), ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
15.	Работникам учреждений, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации)	в районах, утврждаемых министерством общего и профессионально го образования Ростовской области
16.	Работникам учреждений - за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1-2 человека при численности аттестуемых 3-4 человека при численности аттестуемых 5 и более человек	10 15 20

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе с наполняемостью не менее 14 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью расчет доплат осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся. Перечень иных предметов, по которым учителям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплат по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяется учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4. При установлении доплат педагогическим работникам общеобразовательных учреждений за выполнение учебных кабинетов (лабораторий), учебных кабинетов (лабораторий) участками, учебными мастерскими учитываются оснащённость кабинета (лаборатории) оборудованием, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

5. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образований учреждений, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом учреждения.

6. Порядок установления доплат за осуществление дополнительных работ, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4-14 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению итоговой аттестации, выплаты компенсации педагогическим работникам (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом из норм трудового договора и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудового договора и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсации характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

№	Перечень	за выслугу лет	Размер надбавки
---	----------	----------------	-----------------

## РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

Таблица № 6

- 4.1. Работникам могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- за интенсивность и высокие результаты работы;
  - за качество выполняемых работ;
  - за выслугу лет;
  - премиальные выплаты по итогам работы;
  - иные выплаты стимулирующего характера;
- 4.2. К выплатам стимулирующего характера, направляемые на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения.
- 4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:
- 4.3.1. Педагогическим работникам - в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.
- Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленной или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются учреждением.
- Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя учреждения.
- 4.4. Надбавка за качество работы может устанавливаться работникам, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятием перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы.
- 4.5. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителем, специалистом и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздрава России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образованная») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.
- Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).
- Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных учреждениях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 6.

п/п	категории работников	(процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учредения, заместитель руководителя учредения, главный бухгалтер; руководитель, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКТ, утвержденные приказами Минздрава России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н при стаже работы (службы): от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	От 1 до 5 = 0 10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20 30

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учредении, или со дня предоставления работником необходимых документов.

4.6. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальная, так и коллективная работа.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются учредением и фиксируются в локальном нормативном акте.

4.6.1. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учредения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности материального имущества и другое.

4.6.2. Премии руководителя учредения производятся в порядке, утвержденном Учредителем, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учредения. Премии работников осуществляются на основании приказа руководителя учредения.

4.7. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала учредения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качеству работы, стимулированию результатов труда работников устанавливаются выплаты

стимулирующего характера:

- за квалификацию;
- за специфику работы;
- за наличие почетного звания;
- за классность водителей автомобилей;
- выплата молодым специалистам из числа педагогических работников.

4.8. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим и медицинским работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы и установленной платы, исчисленной из ставки заработной платы) и составляет:

4.8.1. Педагогическим работникам:  
 при наличии первой квалификационной категории - 10 процентов;  
 при наличии высшей квалификационной категории - 25 процентов.  
 Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.8.2. Медицинским работникам:  
 при наличии второй квалификационной категории - 7 процентов;  
 при наличии первой квалификационной категории - 15 процентов;  
 при наличии высшей квалификационной категории - 30 процентов.  
 Медицинским работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.9. Руководителям и специалистам, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, устанавливается надбавка за специфику работы.  
 Надбавка за специфику работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной плату, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленной платы педагогической работы) и составляет:  
 руководителям учреждений, заместителям руководителей, главным бухгалтерам, руководителям и специалистам России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н - 20 процентов;

иным руководителям и специалистам - до 25 процентов.  
 4.10. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, - от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленной платы педагогической работы) в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

РАЗМЕРЫ НАДБАВКИ

за наличие почетного звания

№п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель учреждения, заместитель руководителя учреждения, главный бухгалтер, работники, занимающие должности, включенные в ПКТ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, от 05.05.2008 № 217н, от 03.07.2008 № 305н: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	10 15 25

2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	до 15
		до 20
		до 30

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности. Перечень ведомственных наград, при наличии которых работник может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министром.

4.11. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:  
имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы, имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя по основной работе и работе, осуществляемой по совместительству.

4.12. В целях привлечения и укрепления кадрового состава государственных учреждений системы образования Ростовской области молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы). Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в учреждении профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной к должностям Правительств Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.13. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплаты стимулирующего характера в период пребывания в ежеслужбовом или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплаты осуществляется по окончании указанного периода.

4.14. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

5. Условия оплаты труда руководителей учредений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплаты компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Заработная плата руководителей учредений, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителям учредений, заместителям руководителей и главным бухгалтерам.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителя учредения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителя учредения (кроме учредения дополнительного профессионального образования) устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости государственного учредения.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 8.

Таблица № 8

РАЗМЕРЫ

должностных окладов руководителей учредений

Группа по оплате труда руководителей	1
Образовательные учредения I группы по оплате труда руководителей	24084
Образовательные учредения II и III групп по оплате труда руководителей	21899
Образовательные учредения IV группы по оплате труда руководителей	19908
Минимальный должностной оклад (рублей)	2

Примечание к таблице № 8.

1. Отнесение учредений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учредением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

2. Порядок отнесения учредений к группе по оплате труда руководителей учредений, включая перечень объемных показателей, учитывающих сложность руководства учредением, в том числе масштаб управления и особенности деятельности и значимости учредений различного типа, утверждается Учредителем.

5.2.3. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учредения.



№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося	0,3

руководителей

Объемные показатели для отнесения учреждений к группе по оплате труда

Таблица № 10

5.7.1. Отнесение учреждений к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 10

5.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несут руководители учреждений и главный бухгалтер.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размера предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителя и главному бухгалтеру на определенный период устанавливается предельное соотношение заработной платы в индифферентном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых учреждений, при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 5 для руководителя учреждения и не более 4,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 150	5,0
Свыше 150	6,0

РАЗМЕРЫ

предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Таблица № 9

соответствия с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям учреждений предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждений согласно таблице № 9.

2.	Количество групп в дошкольных учреждениях	за каждую группу	10
3.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования спортивной направленности	за каждого обучающегося	0,5
4.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
5.	Наличие группы продленного дня	за каждую группу	19,5
6.	Наличие в образовательном учреждении филиалов, представительств, структурных подразделений	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	19,5 29,5 49,5
7.	Наличие образовательных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	9,5
8.	Наличие образовательных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид объектов	14,5
9.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медпункта кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой		14,5
10.	Наличие следующих основных средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной	за каждую единицу	2,5

№ п/п	Тип учреждения	I	II	III	IV
		Группа по оплате труда руководителей, в зависимости от сумм баллов			

Порядок отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей в зависимости от сумм баллов

Таблица № 11

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется на начало учебного года.

При этом в списке обучающихся в учреждениях дополнительного образования, занимающихся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

5.7.2. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

5.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 5.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.7.4. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 11.

11.	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид объектов	19,5
12.	Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, посещениях бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося	0,5
13.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащенности оборудованием	9,5
14.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охватываемых квалифицированной коррекцией физического и психического развития	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министрства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима работы.

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической зависимости от установленного объема педагогической работы; размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в установленном объеме педагогической работы;

связанные с: нормами часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, 6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены изменения в условиях и порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется

уменьшением в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601. специализации педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности (или) 6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо зависимости от должности (или) специальности педагогических работников с учетом положений приказа Минобрнауки России № 1601, предусматриваемыми, что в педагогической работе за ставку заработной платы определяются в соответствии с 6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов

6. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

1 год. 5.7.7. За руководителями учреждений, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год. 5.7.6. Органы, осуществляющие функции и полномочия учредителя, в порядке исключения: могут относиться отдельные учреждения, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей высшего уровня образования и особые заслуги по развитию системы образования могут устанавливаться отдельными руководителями учреждений, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования. Руководитель, без изменения учреждения по объёмным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, определенной по объёмным показателям.

5.7.5. Учреждения дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объёмным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные учреждения;	свыше 350	до 350	до 250	до 150
3.	Учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных Минтрудом России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.6. Работники общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство, проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установленным доплат за осуществление дополнительных работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительных работ указывается лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данное образование является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, а также для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, определяется на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возможности на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.7.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера

включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников учреждений утверждается министерством. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным полугодиям.

6.7.4. Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальным учебным планам с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшается месячная заработная плата не производится.

6.7.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Летом, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.8. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников. 6.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников производится при оплате: за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшихся не более двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

за педагогическую работу специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.8.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяце на среднеемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника. Сумма заработной платы в месяце педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должного объема оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: за работу в особых условиях труда;

7.1. Для расходов на оплату труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов, если иное не установлено учреждением.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного Приложением № 3 к настоящему Положению.

7.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается: руководителем учреждения, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления работника; руководителем учреждения в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работник, включая руководителя, не может быть представленно лично заявление материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представителя органа работников учреждения.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи являются средства фонда оплаты труда. Источником выплаты материальной помощи являются средства фонда оплаты труда.

7. Другие вопросы оплаты труда

6.10.1. Должностной оклад тренера-преподавателя в спортивно-оздоровительных группах и группах начальной подготовки устанавливается за 18 часов учебной нагрузки в неделю. Месачная заработная плата тренера-преподавателя определяется путем умножения должностного оклада на фактическую нагрузку в неделю и деления на количество рабочих дней в месяце. Должностной оклад тренера-преподавателя за 1 ставку устанавливается за 1 ставку в неделю. Норматив оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку 1 занимающегося устанавливается с учетом режима учебно-тренировочной работы и определяется в зависимости от периода обучения: до 2-х лет - 4%, свыше 2-х лет - 6%.

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществляется непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

6.10. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам образовательных учреждений определяется образовательной спортивной организацией в году).

6.9. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществляется непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется: для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Выплата стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие почетного звания.