
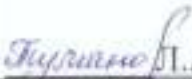


От работодателя директор МБОУ «Бабаевская сош №1»  Н.А.Виноградова	От работников председатель общего собрания работников Учреждения  И.А.Туманова
--	--

Виноградова  
Наталья  
Алексеевна

Подписано цифровой подписью:  
Виноградова Наталья Алексеевна  
DN:  
1.2.643.3.131.1.1=120C3335303130  
30353037393236,  
1.2.643.100.3=120B3036343230383  
538323532,  
email=director-01001@ovb.edu35.ru  
, c=RU, st=Вологодская область, l=г  
Бабаево, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ  
БЮДЖЕТНОЕ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ «БАБАЕВСКАЯ  
СРЕДНЯЯ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА  
№1», givenName=Наталья  
Алексеевна, sn=Виноградова,  
sp=Виноградова Наталья  
Алексеевна  
Дата: 2022.11.29 09:25:42 +03'00'

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МБОУ «БАБАЕВСКАЯ СОШ №1»  
НА 2022-2024 ГОДЫ**

(принят на общем собрании работников МБОУ «Бабаевская сош №1!»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г.)



Г.Бабаево

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Бабаевская сош №1».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Региональным отраслевым Соглашением по образовательным учреждениям Вологодской области на 2022-2024 годы, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее — Учреждение), установлению дополнительных социально-экономических гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя общего собрания работников МБОУ «Бабаевская сош №1»;

- работодатель в лице его представителя – директора Учреждения (далее – Работодатель).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к



состоянию уровня социально-экономического положения работников Учреждения. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Стороны договорились создать двухстороннюю комиссию по коллективным переговорам для разработки и внесения изменений и дополнений в Коллективный договор, а так же для осуществления контроля за его исполнением в составе 5 человек.

1.13. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.14. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до трех лет.

1.15. Условия Коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, отраслевыми и территориальными соглашениями, недействительны и не подлежат применению.

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

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

1.18. Внесенные сторонами изменения и дополнения рассматриваются комиссией по заключению и реализации настоящего Коллективного договора и оформляются приложением к Коллективному договору, являясь его неотъемлемой частью и доводятся до сведения коллектива учреждения.

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

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



## 2. Социальное партнерство и координация действий сторон Коллективного договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

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

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

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления Учреждением.

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

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

2.2. Работодатель предоставляет председателю Общего собрания работников МБОУ «Бабаевская сош №1» по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются в соответствии с локальными актами Учреждения, регламентирующими данное направление деятельности.

2.4. Стороны согласились предусматривать участие представителей сторон Коллективного договора в заседаниях руководящих органов, рабочих групп и комиссий при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием данного договора и его выполнением, предоставление друг другу полной и своевременной информации о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы



работников учреждения; проведение взаимных консультаций по социально-экономическим и другим проблемам и задачам учреждения.

2.5. Двухсторонняя комиссия рассматривает ход выполнения Коллективного договора и готовит материалы к отчету о его выполнении. Заседания комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в полугодие.

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

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

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

2.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые Работодатель принимает по согласованию с председателем общего собрания работников.

- Правила внутреннего трудового распорядка

- Положение об оплате труда работников;

- Положение об установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическими МБОУ «Бабаевская сош №1»;

- Положение о премиальных выплатах педагогическим работникам МБОУ «Бабаевская сош №1»;

- Положение о стимулирующей комиссии МБОУ «Бабаевская сош №1»;

- Положение о назначении выплат за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам МБОУ «Бабаевская сош №1»;

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

- Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и установления компенсационных выплат за работу в этих условиях;

- Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

- Графики отпусков;

- Правила и инструкции по охране труда для работников.



### **3. Трудовые отношения**

3.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие у данного Работодателя правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором, отраслевыми и территориальными соглашениями являются недействительными.

3.2. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

3.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

3.4. Работодатель обязан до заключения трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

### **4. Гарантии обеспечения занятости работников**

4.1. Стороны осуществляют анализ кадрового обеспечения Учреждения педагогическими работниками, в том числе их возраста, стажа работы и образования, дефицита педагогических кадров по предметам (специальностям).

4.2. Стороны совместно рассматривают вопросы определения потребности Учреждения в педагогических кадрах на перспективу, их подготовки, трудоустройства, профессионального развития, создания необходимых условий труда и содействия занятости работников, переобучения и трудоустройства



высвобождаемых работников.

4.3. Стороны оказывают помощь молодым специалистам в практической профессиональной деятельности путем возрождения традиций наставничества, ведут работу по упорядочению режима работы молодых учителей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4.4. Стороны согласились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация Учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

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

4.4.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно Работодателем и Общим собранием работников.

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

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

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

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- работникам, получившим в данном Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;



- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- проработавшим в учреждении более 15 лет;

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

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

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работники предупреждаются Работодателем персонально и под расписку не позднее, чем за два месяца до увольнения.

Двухмесячный срок предупреждения начинается исчисляться на следующий день после фактического ознакомления работника с уведомлением о высвобождении.

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

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

1) выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка;

2) сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия;

3) сохраняется средний месячный заработок в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, что в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

4.4.6. Не допускается расторжение трудового договора:

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

с работниками предпенсионного возраста (в течение пяти лет до



наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (далее - работники предпенсионного возраста);

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

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

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

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

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

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

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

4.4.9. Увольнение работников по основаниям предусмотренным пунктами 2, 3, 5 статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с председателем общего собрания работников.

4.4.10. После согласования с Работодателем кандидатур работников на высвобождение общее собрание работников рассматривает каждую кандидатуру с обязательным приглашением (в письменной форме) заинтересованного работника на свое заседание. При получении согласия на увольнение Работодатель вправе издать приказ об увольнении не позднее месячного срока со дня получения такого согласия.

## 5. Рабочее время

5.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 30, 36, 40 часов в



неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и руководителя Учреждения норма рабочего времени – 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Продолжительность рабочей недели составляет пять дней. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с председателем общего собрания работников и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка утвержденными работодателем.

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

5.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.5. По соглашению между работником и Работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению



Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.7. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия общего собрания работников.

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

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

5.8. Работа в выходной и нерабочий праздничный день, связанная с обеспечением образовательного процесса (олимпиады, выезды по приказу Департамента образования, управления образованием администрации Бабаевского муниципального района, МБОУ "Бабаевская сош №1" и прочее) оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, удобный по согласованию сторон.

## **6. Время отдыха**

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

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

6.3. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.4. Учебная нагрузка учителей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану и обеспеченности педагогическими кадрами.

В состав тарификационной комиссии включаются представители Совета общего собрания в соответствии с его решением.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за должностной оклад устанавливается только с письменного согласия



работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с общим собранием работников до ухода работников в отпуск.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

1) сохранение преемственности классов (групп) и объема нагрузки;  
2) необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее нормы количества часов, за которое выплачивается должностной оклад;

3) стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп).

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

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

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

6.6. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с Советом ТК не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для Работодателя, так и для работника.

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

Вопрос о ежегодном оплачиваемом отпуске регулируется ст. 124 ТК РФ.

6.7. Работникам Учреждения с ненормированным рабочим днём предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.8. Работникам предоставляется краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам и по другим уважительным причинам:

- в связи с рождением ребёнка (отцу) — 1 календарный день;

- в связи с вступлением в брак работника — 3 календарных дня;

- в связи со свадьбой родственника (сын, дочь) — 2 календарных дня;

- в связи со смертью близких родственников (родители, родные братья и сёстры, бабушки, дедушки) и членов семьи — 3 календарных дня;

- за работу в течение учебного года без больничного листа — 1 календарный день за полугодие.

Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску за общественную работу:

- 3 дня - председателю общего собрания работников, 2 дня членам комиссии по распределению стимулирующих выплат.



6.9. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

6.10. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ и ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работнику, имеющему ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 дней в году.

6.11. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года без содержания. Отпуск предоставляется на основании Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Министерства образования России от 07.12.2000 № 3570.

## 7. Оплата и нормы труда

7.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

7.2. Выплаты штатным работникам производятся два раза в месяц 27 числа текущего месяца за первую половину расчётного месяца (аванс), 12 числа месяца, следующего за расчётным, за вторую половину месяца (окончательный расчёт). При совпадении сроков выплаты заработной платы с выходными и праздничными днями выплаты производятся накануне.

7.3. Оплата труда работников МБОУ «Бабаевская средняя общеобразовательная школа №1» производится в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений сферы образования Бабаевского муниципального района, с Положением «Об оплате труда работников МБОУ «Бабаевская сош №1».

7.4. Фонд оплаты труда учреждения формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, с



учетом:

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

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного или муниципальных бюджетов.

7.5. Стимулирующий фонд оплаты труда учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. Изъятие стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются Учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, и закрепляются - Положение об установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическими МБОУ «Бабаевская сош №1»; Положение о премиальных выплатах педагогическим работникам МБОУ «Бабаевская сош №1»; Положение о назначении выплат за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам МБОУ «Бабаевская сош №1»; Положение о предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бабаевская средняя общеобразовательная школа №1»

7.6. Отнесение должностей работников Учреждений к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

7.7. Работникам устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада в соответствии с постановлением администрации Бабаевского муниципального района от 23.09.2020 года № 271 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений района» коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) и коэффициента наполняемости образовательной организации.

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

7.8. Работникам Учреждения устанавливаются компенсационные выплаты и выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о компенсационных выплатах и с Положением об установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическими МБОУ «Бабаевская сош №1»; Положение о премиальных выплатах педагогическим работникам МБОУ «Бабаевская сош №1»; Положение о назначении выплат за интенсивность и высокие результаты педагогическим работникам МБОУ «Бабаевская сош №1»; Надбавки компенсационного и стимулирующего характера работникам по результатам труда распределяются Работодателем по согласованию с Профкомом в соответствии с показателями оценки качества деятельности работников Учреждения по каждой категории работников отдельно.



Размеры доплат, надбавок устанавливаются в пределах имеющихся средств самостоятельно.

7.9. Надбавки выплачиваются ежемесячно одновременно с заработной платой по основному месту работы.

7.10. Назначение выплаты за стаж работы производится Работодателем на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

7.11. Стаж работы, дающий право на получение выплаты, устанавливается комиссией, состав которой утверждается Работодателем по согласованию с общим собранием работников. В состав комиссии по установлению стажа работы входят представители общего собрания работников.

7.12. За счет экономии фонда оплаты труда работникам Учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника (выплачивается родственникам по их личному заявлению), смерть близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению Работодателя, принятого по согласованию с общим собранием работников, на основе письменного заявления работника;

Работодателю – по решению его работодателя органов управления образованием.

7.13. Оплата времени простоя осуществляется в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

7.14. Работникам, участвующим в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора по вине Работодателя, при наличии средств заработная плата может выплачиваться в полном объеме.

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

Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

7.16. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.



Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются Работодателем по согласованию с общим собранием работников.

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

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

7.18. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в Учреждение.

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

Работодатель в пределах имеющихся средств вправе привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

В размеры часовых ставок заработной платы включена оплата за отпуск.

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

На выплату премий направляется не более 20 процентов средств, предусмотренных на выплаты стимулирующего характера.

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами образовательной организации, принятыми с учетом мнения общего собрания работников, и предельными размерами не ограничивается.

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



помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с общим собранием работников.

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

8.1. Работникам учреждения в связи с 55-летием (для женщин) и 65-летием (для мужчин) независимо от того, уходит ли работник на заслуженный отдых, выплачивается премия в размере одного должностного оклада.

8.2. В связи с юбилейными датами 50, 60, 65, 70, 75 и т.д. (для женщин); 50, 55, 65, 70, 75 и т.д. (для мужчин) работникам должностей 3-4 уровней, проработавшим в данном Учреждении не менее пяти лет, выплачивается премия в размере 1 000 рублей; работникам должностей 1-2 уровней, проработавшим в данном Учреждении не менее 3 лет, в размере 500 рублей.

8.4. Работникам, болеющим длительное время, или по другим сложным жизненным ситуациям, по ходатайству руководителя структурного подразделения, оказывается материальная помощь (исходя из финансовых возможностей).

8.5. Аттестация педагогических работников, руководителей образовательных учреждений, заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений государственных и муниципальных образовательных учреждений осуществляется на основании Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276.

Аттестация заместителей руководителя и руководителей структурных подразделений проводится аттестационной комиссией Учреждения.

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

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

8.8. При проведении аттестации для установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка профессиональной деятельности устанавливается по результатам контроля уровня учебных достижений обучающихся и воспитанников, результатам учебной деятельности обучающихся в динамике, участия обучающихся и воспитанников в олимпиадах, конкурсах, проектах; по методическим и



дидактическим материалам, самостоятельно подготовленным педагогом. Аттестационной комиссии рекомендуется проводить аттестацию для установления соответствия уровня квалификации без привлечения специалистов для следующих категорий педагогических работников:

1) награжденных государственными наградами (орденами и медалями, полученными за педагогическую деятельность (кроме медали «Ветеран труда»), почётными званиями «Заслуженный учитель РФ», «Народный учитель РФ», «Заслуженный мастер производственного обучения РФ»;

2) награжденных за последние 5 лет ведомственными (отраслевыми) наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;

3) победителей и лауреатов областных, зональных, российских конкурсов педагогической, профессиональной направленности за последние 5 лет;

4) победителей городских, районных конкурсов педагогической, профессиональной направленности за последние 5 лет;

5) победителей конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за последние 5 лет;

6) педагогических работников, подготовивших победителей и призеров областных, межрегиональных, российских, международных олимпиад, конкурсов, соревнований за последние 5 лет;

7) педагогических работников, имеющих научные степени и ученые звания;

8) педагогических работников, имеющих 2 и более публикаций по профилю своей профессиональной деятельности в научно-педагогических и методических изданиях областного или российского уровней за последние 5 лет.

9) педагогических работников почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области»

В указанных случаях к заявлению педагогического работника прилагаются копии документов, подтверждающие его заслуги, заверенные подписью руководителя и печатью образовательного учреждения, и ходатайство территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Работник, не выполнивший без объективных причин в межаттестационный период рекомендаций аттестационной комиссии, не может быть освобожден от экспертной оценки результатов профессиональной деятельности ни по одному из оснований, перечисленных в п. 8.7.

8.4. Работникам образовательных организаций при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем организации при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности.



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

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин ее оставления;

- при поступлении на работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы им по результатам аттестации была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности;

- при переходе педагогических работников негосударственных образовательных учреждений, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, если их аттестация осуществлялась:

аттестационными комиссиями (Главной, муниципальной, аттестационной комиссией образовательного учреждения) - до 1 января 2011 года;

аттестационной комиссией - после 1 января 2011 года;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы в следующих случаях:

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



воспитания, инструктор по физической культуре	преподаватель физической культуры (физического воспитания); инструктор по физической культуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилем работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель



физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, методист, старший методист
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования (по профилю живописи)	Учитель изобразительного искусства
Педагог дополнительного образования (спортивная направленность)	Учитель физической культуры
Педагог дополнительного образования (по профилю музыки)	Учитель музыки
Старший пионервожатый	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-библиотекарь	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования

Педагогический работник, имеющий первую (не менее двух лет) или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на высшую квалификационную категорию по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности (см. таблицу).

8.10. Результаты аттестации педагогического работника, возобновившего работу после:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву могут учитываться:
  - при установлении оплаты труда сроком на 1 год,
  - при подаче заявления на аттестацию на квалификационную категорию в течение 1 года с момента выхода педагога на работу.

Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с Советом общего собрания с момента выхода педагога на работу.

8.11. Педагогическим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата или выходом на пенсию независимо от ее вида, в случае



возобновления ими педагогической деятельности сохраняется имеющаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия.

8.12. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до страховой пенсии по старости остался один год и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, работодателем по согласованию с общим собранием работников этим работникам до наступления общеустановленного пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией. Соответствующее заявление подается работником в аттестационную комиссию.

8.13. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

8.14. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8.15. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах, определенных действующим законодательством (на федеральном, региональном или муниципальном уровнях). Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом). Так, педагогическим работникам школ Бабаевского муниципального района выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размере 100 рублей в месяц.

Данная компенсация выплачивается одновременно с заработной платой без предъявления подтверждающих документов, в том числе в период временной нетрудоспособности или нахождения работников в отпусках, предусмотренных трудовым законодательством (трудовых, учебных, по уходу за ребенком, дополнительных и т.п.), а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, если по основной должности эта компенсация не



предусмотрена. Сумма выплаченной денежной компенсации налогообложению не подлежит.

## 9. Охрана труда и здоровья

### 9.1. Работодатель:

9.1.1. Строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников; создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

9.1.2. Обязуется обеспечить все производственные, вспомогательные, административно-бытовые помещения противопожарными средствами, инструкциями и правилами противопожарной безопасности, вентиляцией и освещением в соответствии с действующими нормами.

9.1.3. Обеспечивает строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда, не допускает работу на неисправном оборудовании.

9.1.4. Обеспечивает всех работников, работающих на механизмах и агрегатах, инструкциями по охране труда, а рабочие места – плакатами и предупредительными надписями.

9.1.5. Составляет ежегодную программу для финансирования мероприятий по охране труда в соответствии с ч. 3 ст. 19 Федерального закона «Об основах охраны труда в Российской Федерации» и ч.3 ст.226 ТК РФ.

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

9.1.7. Создает соответствующие условия труда на каждом рабочем месте.

9.1.8. Обеспечивают за счет средств Учреждения обязательные предварительные 2(при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санминимуму.

9.1.9. Обеспечивает работников за счет средств Учреждения сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

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

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

9.1.11. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без



прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний.

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

9.1.13. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

9.1.14. Обеспечивает обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организует прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

9.1.15. Обеспечивает обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяют знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

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

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

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

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

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

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

9.1.22. Обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.23. Предоставляет доплаты уполномоченным для выполнения



возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой 5 % от должностного оклада из стимулирующей части фонда оплаты труда.

9.1.24. Осуществляет доплаты и компенсации работникам за работу с вредными и опасными условиями труда (Приложение 7).

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

9.1.26. Ежегодно в ноябре месяце (до составления расшифровки к смете на новый календарный, финансовый год) заключает Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и общим собранием работников Учреждения.

9.1.27. Содержит в штате учреждения лицо ответственное за электрохозяйство.

Прохождение диспансеризации работников в соответствии со статьей 185.1 и в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, которые имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

## **10. Гарантии работников общего собрания работников**

10.1. Стороны договорились считать, что права и гарантии деятельности работников организации Учреждения защищены законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», региональным и территориальным отраслевыми соглашениями по образовательным учреждениям.

10.2. Работодатель обязан:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии работников общего собрания Учреждения, содействовать ее деятельности.

10.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения общего собрания работников и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать общему собранию работников о результатах рассмотрения



и принятых мерах.

10.2.3. Обеспечивать участие представителей общего собрания работников работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, городских и районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий всех уровней.

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

10.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение (кабинет) и средства связи.

10.2.9. Предоставлять общему собранию работников по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы и социально-экономическим вопросам работников учреждения.

10.2.11. Содействовать общему собранию работников в использовании сети Интернет для широкого информирования работников о деятельности общего собрания работников по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.5. Работодатель и общее собрание работников совместно ходатайствуют о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

10.6. Работа на выборной должности председателя общего собрания работников Учреждения признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

## **11. Обязательства общего собрания работников**

11.1. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения.

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

11.5. Оказывает членам общего собрания работников помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

11.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

11.7. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных



средств и др.

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

11.11. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

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

11.13. Обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, способствуют формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, организуют их обучение.

11.14. Организует проведение проверок состояния охраны труда в организациях, выполнение мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективными договорами, соглашениями по охране труда.

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

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

11.17. Участвует в проведении специальной оценки условий труда.

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

11.19. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав общего собрания работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

11.20. Согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей работников, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства; должностей работников, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности; производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и (или) опасными условиями труда и др.

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

11.22. В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной



освещенности в классах, аудиториях, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности лица, ответственное за охрану труда вправе вносить представление руководителю образовательной организации, в соответствующий орган управления образованием о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.



Согласован:  
Председатель общего собрания работников  
*Туманова*  
Л.А.Туманова



Утвержден:  
МБОУ "Бабаевская сош №1"  
*В*  
Н.А.Виноградова

Приложение  
к коллективному договору  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Бабаевского муниципального района  
Вологодской области  
на 2022-2024 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников**  
**МБОУ «Бабаевская сош №1»,**  
**имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью**  
**и другими средствами индивидуальной защиты,**  
**а также моющими и обезжиривающими средствами**  
**Нормы**  
**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других**  
**средств индивидуальной защиты работникам**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
	Водитель автомобиля	При управлении автобусом, легковым автомобилем:		п. 11 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
2.	Гардеробщик;	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	п. 19 приказа Минтруда и социальной защиты от 09.12.2014 № 997н
		халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3.	*Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	




		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		п. 49 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 135 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
7.	*Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 163 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
8.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
9.	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 30 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
10.	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
11.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 г.	соглашение
		Перчатки резиновые	дежурные	
12.	Учитель физики, лаборант, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 г.	соглашение
		Коврик диэлектрический	дежурный	




13.	Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного обучения	Халат х/б	1 шт.	соглашение
		Рукавицы комбинированные	1 пара на 6 мес.	
14.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
15.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.92 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	



Согласован:  
Председатель общего собрания работников  
  
Л.А.Туманова



Утверждён:  
МБОУ "Бабаевская сош №1"  
  
Н.А.Виноградова

Приложение  
к коллективному договору  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Бабаевского муниципального района  
Вологодской области  
на 2022-2024 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»,  
которым установлены компенсационные выплаты  
в связи с работой в неблагоприятных условиях труда

№ п/п	Наименование профессий и должностей
1	Повар
2	Подсобная рабочая кухни
3	Оператор посудомоечной машины



Согласован: Председатель общего собрания работников Л.А.Туманова <i>Туманова</i>	Утверждён: МБОУ "Бабаевская сош №1" Н.А.Виноградова <i>Виноградова</i>
--	--



Приложение  
к Коллективному договору  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Бабаевского муниципального района  
Вологодской области  
на 2022-2024 годы

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников**  
**МБОУ «Бабаевская сош №1»**  
**с ненормированным рабочим днём,**  
**которым предоставляется дополнительный отпуск**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска в календарных днях
1	Заместитель директора по АХР	7 дней
2	Заведующая столовой	7 дней
3	Повар	7 дней



**ПРОТОКОЛ №1**  
**общего собрания**  
**работников трудового коллектива МБОУ «Бабаевская сош №1»**

от 25 августа 2022 г.

Всего членов коллектива – 104 человека.

Присутствовало – 82 человека.

Избрали председателем собрания – Туманову Л.А.,

секретарём собрания – Бертову В.В.

**Повестка дня:**

1. Принятие нового Коллективного трудового договора.
2. Избрание представителя от имени работников трудового коллектива для подписания Коллективного трудового договора.

**Слушали:**

По первому вопросу повестки дня выступила председатель собрания Туманова Л.А., которая сообщила, что комиссией для разработки проекта Коллективного трудового договора и администрацией школы в лице директора МБОУ «Бабаевская сош №1» Виноградовой Н.А. был разработан проект Коллективного трудового договора. Она познакомила работников школы с основными положениями нового Коллективного договора и предложила заключить Коллективный договор в предложенной редакции. Вопрос был поставлен на голосование.

Голосовали: открытым голосованием – 82 «за» (единогласно).

**Постановили:**

Заключить Коллективный договор в предложенной редакции.

**Слушали:**

По второму вопросу повестки дня выступила Коробицына С.А., которая предложила в качестве представителя от имени работников МБОУ «Бабаевская сош №1» избрать Туманову Л.А., и доверить ей подписание Коллективного трудового договора от имени работников. Вопрос был поставлен на голосование.

Голосовали: тайным голосованием – 82 человека «за» (единогласно).

**Постановили:**

избрать в качестве представителя от имени работников МБОУ «Бабаевская сош №1» Туманову Л.А., и доверить ей подписание Коллективного трудового договора.


Председатель собрания Туманова Л.А. Туманова

Секретарь собрания Бертова В.В. В.В. Бертова





Принято  
общим собранием работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г


УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ «Бабаевская сош №1»  
От 31.08.2022 № 264/2 - О  
Директор МБОУ «Бабаевская сош №1»  Н.А. Виноградова


### Положение о стимулирующей комиссии МБОУ "Бабаевская сош №1"

1. Стимулирующая комиссия МБОУ "Бабаевская сош №1" (далее - комиссия) создается в целях принятия решений о стимулировании и премировании педагогических работников МБОУ "Бабаевская сош №1" (далее - Положение, Учреждение, работник Учреждения) и назначения выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам МБОУ "Бабаевская сош №1".
2. Выборы членов комиссии осуществляются на общем собрании работников Учреждения в количестве не менее 7 человек, в состав комиссии должны входить представители педагогического коллектива, представляющих интересы всех направлений образовательной деятельности Учреждения (учителя начальных классов, учителя-предметники, педагоги-библиотекари, воспитатели и т.д. пропорционально количеству соответствующей категории работников).
3. Срок действия полномочий членов комиссии - 3 года. Состав комиссии утверждается приказом директора Учреждения.
4. На первом заседании Комиссии прямым голосованием избирается председатель, заместитель председателя, секретарь. Директор Учреждения и его заместители по УВР и ВР выступают экспертами, не являются членами комиссии, на заседание комиссии приглашаются для пояснений по результатам заполнения экспертных листов.
5. Заседание комиссии проводит председатель комиссии, а при его отсутствии – заместитель председателя комиссии.
6. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.
7. Решение комиссии принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.
8. При равенстве голосов решающим является голос председателя комиссии, а при его отсутствии - заместителя председателя комиссии.
9. Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается присутствующими на заседании членами комиссии.
10. Протокол заседания комиссии в течение одного рабочего дня со дня его подписания направляется для подготовки проекта приказа директору Учреждения.



Принято  
общим собранием работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ «Бабаевская сош №1»  
От 31.08.2022 № 264/2 - О  
Директор МБОУ «Бабаевская сош №1»  Н.А. Виноградова



## Положение о назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ "Бабаевская сош №1"

### 1. Общие положения

1.1. Положение о назначении выплат за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МБОУ "Бабаевская сош №1" (далее - Положение, Учреждение, работник Учреждения) разработано с целью повышения материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества работы Учреждения и определения механизма распределения финансового обеспечения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

1.2. В целях принятия решений о стимулировании работников Учреждения и назначения стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения создается стимулирующая комиссия, привлекаются эксперты из числа состава администрации Учреждения.

1.3. Периодичность назначения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения – ежемесячно или 2 раза в год (в сентябре – за период с 01 января по 30 июня и в феврале – за период с 01 июля по 31 декабря).

1.4. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения назначается с января по июнь, с сентября по декабрь текущего года.

### 2. Порядок установления работникам Учреждения стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы

2.1. По итогам работы в соответствии с периодичностью, определенной в п.

1.2. настоящего Положения, экспертами заполняются экспертные листы в соответствии с приложениями 1.1, 1.2, 1.3 к настоящему Положению.

2.2. Степень достижения показателей и индикаторов определяют эксперты, указанные в приложениях 1.1-1.3 к настоящему Положению в соответствии с порядком расчета.

2.3. Стимулирующая комиссия определяет цену балла по формуле

$$C=M/N, \text{ где}$$

C - цена одного балла, рублей;

M – размер финансового обеспечения стимулирующей выплаты за за интенсивность и высокие результаты работы на месяц, рублей;



N- суммарное количество баллов, набранных всеми работниками Учреждения, единиц.

Размер финансового обеспечения стимулирующей выплаты за качество выполняемых работ устанавливается директором Учреждения на финансовый год, расчет на месяц осуществляется делением на 9 равных частей.

2.4. Стимулирующая комиссия подсчитывает общее количество баллов, определенных экспертами каждому работнику Учреждения, и определяет величину стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для каждого работника Учреждения в процентном отношении от должностного оклада по формуле

$$Z=(K*C)/S*100\%, \text{ где}$$

Z – величина стимулирующей выплаты за интенсивность и высокие результаты работы для каждого работника Учреждения, выраженная в процентном отношении% от должностного оклада работника Учреждения;

K - количество баллов, набранных отдельным работником Учреждения, единиц;

C - цена одного балла, рублей;

S - размер должностного оклада работника Учреждения.


2.5. Решение стимулирующей комиссии оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.

2.7. На основании протокола заседания стимулирующей комиссии издается приказ директора Учреждения о назначении стимулирующих выплат за интенсивность и высокие результаты работы.

2.8. Стимулирующая выплата за интенсивность и высокие результаты работы работникам Учреждения производится с учетом фактически отработанного времени (пропорционально отработанному времени за месяц).



Принято  
общим собранием работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ «Бабаевская сош №1»  
От 31.08.2022 № 264/2 - О  
Директор МБОУ «Бабаевская сош №1»  Н.А. Виноградова

## **Положение об установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам МБОУ "Бабаевская сош №1"**

### 1. Общие положения

1.1. Положение об установлении выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам МБОУ "Бабаевская сош №1" (далее - Положение, Учреждение, работник Учреждения) разработано с целью стимулирования деятельности работников Учреждения, поощрения их за личный вклад в развитие Учреждения.

1.2. Решение о назначении выплат за качество выполняемых работ принимает директор Учреждения по согласованию с представительным органом работников.

1.3. Периодичность назначения выплат за качество выполняемых работ - 1 раз в месяц, квартал, учебный год (календарный год) с учетом фактически отработанного времени.

### 2. Порядок установления выплат за качество выполняемых работ

2.1. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются:

- за интенсивность и напряженность работы;
- за сложность выполняемых работ;
- за достижение плановых или иных показателей работы.

2.2. Размер выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директором Учреждения, исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов (из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад).

Издается приказ директора Учреждения о назначении выплаты за качество выполняемых работ, на основании которого осуществляются выплаты за качество выполняемых работ работнику Учреждения.

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

2.4. Срок назначения выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются директором Учреждения.

2.5. Работникам Учреждения могут выплачиваться единовременные выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере до 100% должностного оклада.



Принято  
общим собранием работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ «Бабаевская сош №1»  
От 31.08.2022 № 264/2 - О  
Директор МБОУ «Бабаевская сош №1»  Н.А. Виноградова



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об использовании экономии фонда оплаты труда**  
**муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Бабаевская средняя общеобразовательная школа**  
**№ 1»**



## 1. Общие положения

Настоящее Положение об использовании экономии фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бабаевская сош № 1» (далее - Положение) разработано педагогическим коллективом Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бабаевская сош № 1» города Бабаево, Вологодской области.

1.1. Положение об использовании экономии фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бабаевская сош № 1» вводится с целью усиления социально-экономической защиты работников Школы и стимулирования их заинтересованности в улучшении качества труда.

1.2. Экономия фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Бабаевская сош № 1» формируется в пределах установленного фонда оплаты труда и включает в себя неиспользованные средства базовой части фонда оплаты труда, образовавшиеся в связи с наличием вакантных должностей; в связи с оплатой дней временной нетрудоспособности за счет средств фонда социального страхования МБОУ «Бабаевская сош №1».

1.3. Данное Положение принято на общем собрании трудового коллектива, утверждено директором Школы, согласовано с первичной профсоюзной организацией и общего собрания работников.

1.4. Положение распространяется на всех работников Школы.

1.5. Экономия фонда оплаты труда распределяет Комиссия по премированию МБОУ «Бабаевская сош №1».

1.6. Назначение выплат из экономии фонда оплаты труда работникам утверждается приказом директора Школы на основании протокола заседания Комиссии по премированию и согласуется с председателем общего собрания работников.

## 2. Порядок установления выплат из экономии фонда оплаты труда

2.1. Средства из экономии фонда оплаты труда при их наличии распределяются по мере его формирования.



2.2. Размер выплат из фонда экономии заработной платы работникам устанавливается Комиссией по премированию в абсолютном значении и максимальным размером не ограничен.

### 3. Показатели для установления выплат из экономии фонда оплаты труда

Экономия фонда оплаты труда учреждения может быть направлена на выплаты:

<p>Заместители директора</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>— За внедрение здоровьесберегающих технологий образовательный процесс, в том числе за высокое качество организации питания обучающихся.</li> <li>— За организацию оказания платных услуг на базе школы.</li> <li>— За организацию работы по реализации Программы развития школы.</li> <li>— За организацию работы по реализации Программы работы с одаренными детьми.</li> <li>— За организацию работы «Школы будущих первоклассников».</li> <li>— За эффективность работы с родителями и представителями общественности по развитию самоуправления.</li> <li>— За обеспечение безопасности учебно-воспитательного процесса.</li> <li>— За качественную организацию ремонтных работ в школе.</li> <li>— За создание комфортных условий для обучающихся и работников школы.</li> <li>— За эстетичность оформления здания школы и прилегающей территории.</li> <li>— За самостоятельность и инициативу в решении стоящих перед школой задач.</li> <li>— За организацию работы по участию школы в конкурсах социально-значимых проектов и освоению грантов.</li> <li>— За работу по организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами школы.</li> </ul>
----------------------------------	--



Педагогические работникам	<ul style="list-style-type: none"> <li>— За работу в условиях экспериментальной площадки на базе школы.</li> <li>— За оказание оказания платных услуг на базе школы.</li> <li>— За работу по реализации Программы развития школы.</li> <li>— За работу по реализации Программы работы с одаренными детьми.</li> <li>— За работу в «Школе будущих первоклассников».</li> <li>— За успешную социализацию детей-инвалидов, детей, оставшихся без попечения родителей и оказавшихся в трудной жизненной ситуации.</li> <li>— За коррекционную работу с обучающимися с отклонениями в развитии.</li> <li>— За участие в конкурсах социально-значимых проектов и освоении грантов.</li> <li>— За организацию летней занятости обучающихся.</li> <li>— За участие в ремонтных работах в школе.</li> <li>— За создание комфортных условий для обучающихся в учебных кабинетах.</li> <li>— За эстетичность оформления учебных кабинетов.</li> <li>— За участие в озеленении помещений и территории школы.</li> </ul>
Учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>— За безаварийную работу.</li> <li>— За содержание автотранспорта в отличном рабочем состоянии.</li> <li>— За участие в озеленении помещений и территории школы.</li> <li>— За участие в ремонтных работах в школе.</li> <li>— За участие общественно-значимых мероприятиях.</li> </ul>

Принято  
общим собранием работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ «Бабаевская сош №1»  
От 31.08.2022 № 264/2 - О  
Директор МБОУ «Бабаевская сош №1»

  
Н.А. Виноградова

## Положение о премиальных выплатах педагогическим работникам МБОУ "Бабаевская сош №1"

### 1. Общее положения

1.1. Положение о премиальных выплатах педагогическим работникам МБОУ "Бабаевская сош №1" (далее - Положение, Учреждение, работник Учреждения) разработано с целью стимулирования деятельности работников Учреждения, усиления материальной заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, развития творческой активности инициативы при выполнении поставленных задач, добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Решение о назначении премиальных выплат работникам Учреждения принимает директор Учреждения и (или) стимулирующая выплата, утвержденная приказом директора Учреждения.

1.3. Периодичность назначения премиальных выплат работникам Учреждения – 1 раз в месяц, квартал, учебный год (календарный год) с учетом фактически отработанного времени. Премияльная выплата за проведение и участие в различных значимых мероприятиях учрежденческого, районного, областного, федерального уровней осуществляется без учета фактически отработанного времени.

### 2. Порядок установления премиальных выплат работникам Учреждения

2.1. Премияльные выплаты устанавливаются:

- за инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- за активное участие и личный вклад в развитие Учреждения, региональной системы образования;
- за получение исключительно высоких результатов по направлениям деятельности Учреждения;
- за качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- за проведение, личный вклад и участие в различных значимых мероприятиях учрежденческого, районного, областного, федерального уровней.

2.2. Помимо премиальных выплат за показатели, указанные в пункте 2.1.



этого Положения, работникам Учреждения могут выплачиваться временные вознаграждения, премии (по итогам смотров-конкурсов образовательных учреждений, за проведение олимпиад, выставок, конференций, семинаров и т.п., а также в связи с юбилейными датами Учреждения, работника Учреждения, награждением работника Учреждения государственными и ведомственными наградами, профессиональным Днем Международным Днем учителя и другими профессиональными праздниками, Днем защитника Отечества, Международным женским днем и

2.3. Размер премиальных выплат работникам Учреждения устанавливается директором Учреждения, стимулирующей комиссией (в случае рассмотрения и назначения премирования стимулирующей комиссией).

2.4. Максимальным размером премиальная выплата не ограничивается.

2.5. Решение стимулирующей комиссии (в случае рассмотрения и назначения премирования стимулирующей комиссией) оформляется протоколом, который подписывают все члены комиссии.

2.6. На основании решения директора Учреждения, протокола стимулирующей комиссии (в случае рассмотрения и назначения премирования стимулирующей комиссией) издается приказ директора Учреждения о назначении премиальных выплат, на основании которого осуществляются премиальные выплаты работнику Учреждения.



Принято  
общим собранием работников  
МБОУ «Бабаевская сош №1»  
Протокол №1 от 25.08.2022 г

УТВЕРЖДЕНО  
Приказом МБОУ «Бабаевская сош №1»  
От 31.08.2022 № 264/2 - О  
Директор МБОУ «Бабаевская сош №1»  Н.А. Виноградова



## **Положение об оплате труда работников МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №1"**

### **1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №1" (далее - Положение, Учреждение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, в соответствии с законом области от 17 октября 2008 года № 1862-03 «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного бюджета», Положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета, утвержденным постановлением Правительством области от 30 октября 2008 года №2099, Федеральным законом от 02.12.2013 №336-ФЗ «О внесении изменения в статью 1 Федерального закона «О минимальном размере оплаты труда», Постановлением администрации Бабаевского муниципального района №22 от 04.02.2021 г.,

и включает в себя:

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

1.2. Система оплаты труда работников Организаций устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, администрации Бабаевского муниципального района и настоящим Положением.

### **2. Порядок определения должностных окладов работников Учреждения**

2.1. Должностной оклад работника Учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному настоящим Положением (Приложение 1), отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности) и коэффициента наполняемости Учреждения.

В должностные оклады педагогических работников включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукции и периодическими изданиями: 100 рублей – в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. Данное положение распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2013 года.

2.2. Отнесение должностей работников Учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с Приложением 2.

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников учреждений сферы образования района, за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников учреждений общего и дополнительного образования, - **1,05**.



для педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - 1.73;

для библиотекарей, младших воспитателей и лаборантов образовательных организаций, педагогических работников, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу, и методистов организаций дополнительного профессионального образования, педагогических работников профессиональных образовательных организаций, за исключением преподавателей и мастеров производственного обучения профессиональных образовательных организаций - 1.22.

#### 2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

N п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8 (для лаборантов - 2,2)
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
6.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
7.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9

#### 2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15
Начальное профессиональное образование	1,10
Среднее общее образование	1,05
Основное общее образование	1,0

#### 2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию (присвоенную до 01.01.2011 года):

Квалификационная категория:	Размеры коэффициентов для педагогических работников учреждений образования
Высшая категория	1,6
Первая категория	1,3
Вторая категория	1,15



2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории (соответствие занимаемой должности):

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников учреждений образования)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников учреждений образования
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3
Соответствие занимаемой должности	1,15	1,15

2.7. Коэффициент наполняемости Организации

2.7.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N)$ , где:

$K_n$  - коэффициент наполняемости Организации;

$\Phi$  - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

$N$  - нормативная наполняемость Организации.

Коэффициент наполняемости структурного подразделения Организации рассчитывается по формуле:

$K_{сп} = 0,5 \times (1 + \Phi/N)$ , где:

$K_n$  - коэффициент наполняемости структурного подразделения Организации;

$\Phi$  - фактическое количество обучающихся в структурном подразделении Организации (по списочному составу);

$N$  - нормативная наполняемость структурного подразделения Организации.

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

2.7.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года. В организациях дополнительного образования коэффициент наполняемости определяется ежеквартально на 1 число каждого квартала.

2.7.3. Для Организаций, имеющих в своем составе дошкольные группы, коэффициент наполняемости рассчитывается отдельно по видам деятельности (дошкольное, школьное образование).

2.7.4. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

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

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Работникам Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.



### 3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

3.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Работникам Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

#### 3.3.2. Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов

Работникам за разделение рабочей смены на части с перерывом более 2 часов устанавливается доплата в размере до 30 процентов должностного оклада.

#### 3.3.3. Доплаты за работу в ночное время

Работникам Организаций устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

#### 3.3.4. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере до 15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями (методическими комиссиями, проблемными группами, районными методическими объединениями, творческими коллективами) - в размере до 30 процентов минимального должностного оклада;

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

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

за приоритетность и сложность предмета - в размере до 30 процентов должностного оклада;

за создание предметно-развивающей среды - в размере до 10 процентов должностного оклада;

за заведование натурным фондом (костюмерной) - в размере до 5 процентов от должностного оклада.

Педагогическим работникам Организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство в соответствии с Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением администрации района от 31.07.2020 года № 203.

3.3.5. Доплата за работу в составе экспериментальной площадки, инновационной площадк, базовой общеобразовательной организации, центра дистанционного образования, ресурсного центра, стажировочной или пилотной площадки муниципального уровня.

Педагогическим работникам Организации, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в соответствии с приказом руководителя Организации в пределах выделенного на данный вид деятельности фонда оплаты труда.

3.3.6. Доплата за работу в Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным и дополнительным образовательным программам (в классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Работникам отдельных Организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.



В образовательных Организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата работникам, непосредственно занятым в классах (группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в размере 20 процентов должностного оклада.

В образовательных Организациях, имеющих детей дошкольного возраста и обучающихся с нарушением речи, доплата устанавливается учителям-логопедам, учителям-дефектологам в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, в соответствии с медицинским заключением

Педагогическим работникам, осуществляющим обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, устанавливается доплата в размере 20 процентов должностного оклада.

3.3.8. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности, в адресах ведения образовательной деятельности, расположенных в сельской местности, городских Организаций

Работникам, занимающим должности педагогических работников, руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих третьего и четвертого уровней, устанавливается доплата в размере 25 процентов должностного оклада.

3.3.9. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

##### 4.1. Выплата за стаж работы в Организациях

4.1.1. Надбавка за стаж работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общетраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в следующих размерах:

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

4.1.2. Надбавка за стаж работы в Организациях устанавливается работникам Организации, занимающим должности руководителей структурных подразделений сферы образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих четвертого уровня, в следующих размерах:

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

##### 4.1.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение выплаты

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



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

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

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

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

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

время обучения работников Организаций в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если работники работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнявшим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

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

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

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

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

4.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы производится на основании приказа руководителя Учреждения по представлению комиссии по установлению трудового стажа. Состав комиссии и положение о ней утверждаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

4.1.6. При временном исполнении обязанностей иного работника надбавка за стаж начисляется на оклад (должностной оклад) по основной работе.

4.1.7. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в пункте 4.1., рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.



## 4.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

### 4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

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

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

### 4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания, знаков отличия (отраслевых наград) в сфере образования и науки

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада, за наличие знака отличия в сфере образования и науки - в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание, за наличие знака отличия в сфере образования и науки устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

### 4.2.3. Надбавка за категориальность водителям

Вид доплаты	Размеры доплаты в процентах от должностного оклада
За наличие категорий "B", "C", "D", "E", или "B", "C", "D", "BE", или "B", "C", "D", "CE"	20
За наличие категорий "B", "C", "E", или "B", "C", "BE", или "B", "C", "CE", или "B", "C", "D", или "D"	10

### 4.2.4. Надбавка за исполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации

Работникам Организации, осуществляющим обязанности председателя первичной профсоюзной организации, устанавливается надбавка в размере 10 процентов должностного оклада.

### 4.2.5. Установить младшим воспитателям в Организациях надбавку за интенсивность и высокие результаты работы в размере 166,5745 процентов должностного оклада.

## 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

4.4. Стимулирующие выплаты работникам, предусмотренные пунктами 4.1., 4.2.1., 4.3. рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями; из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

## 4.5. Премияльные выплаты по итогам работы



Премия по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования; качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

Размер премии устанавливается в соответствии с локальными нормативными актами Организации и предельными размерами не ограничивается.

## 5. Порядок и размеры оплаты труда руководителей Организаций и их заместителей

5.1. Заработная плата руководителя, заместителя руководителя Организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Организации и его заместителей, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя и его заместителей) определяется Учредителем в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6.5.

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера руководителю Организации определяются учредителем Организации.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного характера и стимулирующего характера заместителю руководителя Организации устанавливаются руководителем Организации.

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя Организации и его заместителя:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	9813
Заместитель руководителя	7800

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 6.2. настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Организации.

5.4. Персональный коэффициент устанавливается для руководителя Организации в размере от 1 до 2,2, для заместителя руководителя - в размере от 1 до 2,1.

Порядок установления персонального коэффициента определяется исходя из объемных показателей деятельности Организации (приложение 2).

5.5. Коэффициент уровня образования:

Уровень образования	Величина коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "специалист" или "магистр"	1.25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1.20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1.15

5.6. Коэффициент наполняемости Организации

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

$$K_n = 0.5 \times (1 + \Phi/N), \text{ где:}$$

$K_n$  - коэффициент наполняемости Организации;

$\Phi$  - фактическое количество обучающихся в Организации (по списочному составу);

$N$  - нормативная наполняемость Организации.



Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 1 к настоящему Положению.

5.6.2. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года. В организациях дополнительного образования коэффициент наполняемости определяется ежеквартально на 1 число каждого квартала.

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.6.4. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.7. Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.7.1. Выплаты руководителям, заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.7.1.1. Доплата руководителям и заместителям руководителя, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Руководителям и заместителям руководителя Организации, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам проведения специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом "О специальной оценке условий труда" от 28.12.2013 № 426-ФЗ.

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

За работу в местностях с особыми климатическими условиями руководителям, заместителям руководителя устанавливается районный коэффициент в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

5.7.3.1. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Руководителям, заместителям руководителя Организаций при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией - экспериментальной площадкой, инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, ресурсным центром, стажировочной или пилотной площадкой муниципального уровня.

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере от 15 до 20 процентов должностного оклада.

5.7.3.3. Доплата за работу в образовательных организациях, осуществляющих образовательную программу по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для глухих, слабослышащих, позднооглохших, слепых, слабовидящих, с тяжелыми нарушениями речи, с нарушениями опорно-двигательного аппарата, с задержкой психического развития, с умственной отсталостью, с расстройствами аутистического спектра, со сложными дефектами и других обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата в размере до 20 процентов должностного оклада.

В образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющих отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается доплата руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной в размере до 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.4. Доплата за работу в общеобразовательных организациях, имеющих в своем составе интернат

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя, деятельность



которых связана с организацией деятельности интерната, в размере до 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.5. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях Организаций, расположенных в сельской местности

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя в размере 25 процентов должностного оклада.

5.8. *Руководителям, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера:*

5.8.1. Надбавка за стаж работы

5.8.1.1. Надбавка за стаж работы руководителю, заместителю руководителя Организации устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.8.1.1. настоящего Положения;

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

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

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

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

время обучения в учебных заведениях, в том числе на курсах по подготовке, переподготовке и повышению квалификации кадров с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение до вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации") и время обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в целях получения профессионального образования и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения с отрывом от производства (для граждан, прошедших обучение после вступления в силу Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"), если они работали в Организациях до поступления на обучение не менее девяти месяцев;

время нахождения на действительной военной службе лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава), прапорщиков, мичманов и военнослужащих сверхсрочной службы, уволенных с действительной военной службы по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья, если перерыв между днем увольнения с действительной военной службы и днем поступления на работу в Организацию не превысил одного года. Ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполнившим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и вооруженных конфликтов, гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, - независимо от продолжительности перерыва;

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

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

Периоды работы, включаемые в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируются.

5.8.1.3. Если у руководителя, заместителя руководителя право на установление или изменение



выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у руководителя, заместителя руководителя право на назначение или изменение выплаты за стаж работы наступило в период исполнения государственных обязанностей, при прохождении повышения квалификации или профессиональной переподготовки с отрывом от работы, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается указанная выплата с момента наступления этого права.

5.8.1.4. Назначение выплаты за стаж работы руководителю, заместителям руководителя производится на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

5.8.1.5. Стаж работы, дающий право на получение надбавки за стаж работы, определяется комиссией по установлению трудового стажа на основании трудовой книжки, а также других документов, удостоверяющих наличие стажа работы (службы), дающего право на получение надбавки за стаж работы.

Назначение надбавки за стаж работы заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

Назначение надбавки за стаж работы руководителю производится учредителем Организации по представлению комиссии по установлению трудового стажа.

#### 5.8.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

##### 5.8.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания, знаков отличия (отраслевых наград) в сфере образования и науки

Руководителям, заместителям руководителя устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада, за наличие знака отличия в сфере образования и науки - в размере 10 процентов должностного оклада.

Надбавка за почетное звание, за наличие знака отличия в сфере образования и науки устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в Организации.

##### 5.8.2.3. Надбавка за наличие ученой степени

Руководителям Организации, их заместителям устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

5.8.2.4. Доплата за руководство Организацией, включенной в федеральные рейтинги лучших образовательных организаций "ТОП-25", "ТОП-500", "ТОП-200 лучших общеобразовательных организаций по развитию способностей", "Топ по профильным направлениям", формируемые негосударственным образовательным учреждением "Московский Центр непрерывного математического образования".

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей Организаций в размере 20 процентов должностного оклада на период до трех лет с даты утверждения рейтинга.

##### 5.8.2.5. Доплата за руководство базовой школой.

Указанная доплата устанавливается руководителю Организации в размере 10 процентов должностного оклада.



### 5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

#### Надбавка за качество выполняемых работ

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в пределах фонда оплаты труда работников Организации.

Надбавка за качество выполняемых работ руководителю Организации устанавливается на определенный срок и осуществляется за фактически отработанное время с момента установления надбавки. Надбавка устанавливается за результаты работы Организации в целом с учетом показателей эффективности работы руководителя и критериев их оценки.

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации.

Для заместителя руководителя Организации решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным актом.

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем Организации.

### 5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, учебный (календарный) год.

Премия руководителю Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации.

Премия заместителю руководителя Организации по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными руководителем Организации, по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальными актами Организации.

## **6. Порядок формирования фонда оплаты труда МБОУ "Бабаевская средняя общеобразовательная школа №1"**

6.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год в соответствии с нормативными правовыми документами Российской Федерации, Вологодской области, Бабаевского муниципального района с учетом должностных окладов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера.

6.2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется за счет ассигнований из областного и местного бюджетов и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.3. Размер фонда оплаты труда работников Учреждения определяется управлением образования района.

6.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Учреждения может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказана материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников, платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам Учреждения - по решению руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника;

руководителю Учреждения - по решению управления образования района на основании письменного заявления руководителя Учреждения.



**НАПОЛНЯЕМОСТЬ  
КЛАССОВ (ГРУПП), ОРГАНИЗАЦИЙ, ПРИМЕНЯЕМАЯ  
ДЛЯ РАСЧЕТА КОЭФФИЦИЕНТА НАПОЛНЯЕМОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ**

Виды образовательных учреждений, классов (групп)	Наполняемость классов (групп)	
	Город	Село
<b>Учреждения дошкольного образования</b>		
В возрасте от 1 года до 3-х лет	15	15
В возрасте от 3 до 7-х лет	20	20
Разновозрастная группа трех возрастов (от 3-х до 7 лет)	10	10
Разновозрастная группа двух возрастов (от 3-х до 7 лет)	15	15
<b>Общеобразовательные школы</b>		
1-11 классы	25	14
Группы продленного дня	25	20
Группы для проведения факультативов, элективных занятий во всех вида образовательных учреждений	12	12
Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (специальные (коррекционные) организации для детей с ограниченными возможностями здоровья, специальные (коррекционные) классы (группы) в общеобразовательных организациях)	12	12
<b>Учреждения дополнительного образования детей</b>		
<i>1. Дома детского творчества</i>	10	10
<i>2. Школы искусств</i>		
Группа по сольфеджио	4	4
Группа по музыкальной литературе	5	5



Группа по элементарной теории музыки	3	3
Хор	10	10
Оркестр	6	6
Группы по изобразительному искусству	8	8
Группа по хореографическому искусству	7	7
<i>3. Организации спортивной направленности:</i>		
- лыжные гонки:		
Группа спортивно-оздоровительная	15-30	15-30
Группа начальной подготовки	12-15	12-15
Группа учебно-тренировочная	10-12	10-12
- футбол:		
Группа спортивно-оздоровительная	15-30	15-30
Группа начальной подготовки	12-14	12-14
Группа учебно-тренировочная	12-14	12-14
- гиревой спорт:		
Группа спортивно-оздоровительная	15-30	15-30
Группа начальной подготовки	10	10
Группа учебно-тренировочная	8	8

Приложение 2  
к Положению

**ПОРЯДОК  
ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЪЕМНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ  
(МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РАЙОНА)  
И ОТНЕСЕНИЯ ИХ К ГРУППАМ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА**

**1. Объемные показатели деятельности организаций, осуществляющих образовательную деятельность (муниципальных образовательных учреждений района), далее - Организаций**

1.1. К объемным показателям деятельности Организаций относятся показатели, характеризующие масштаб руководства Организации: численность работников, количество обучающихся



- (воспитанников), сменность работы, превышение плановой (проектной) численности, и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству Организацией.
- 1.2. Объем деятельности каждой Организации при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

**Таблица 1. Школы, детские сады**

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в Организации	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
2	Наличие обучающихся (воспитанников) в Организации, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные учреждениями	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Наличие двух смен	Пропорционально кол-ву воспитанников	До 20
4	Количество групп, классов-комплектов	Из расчета за группу, класс-комплект	До 10
5	Наличие групп продленного дня	Из расчета за группу	До 10
6	Количество работников в Организации	За каждого работника	1
7	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	0,5
8	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	Дополнительно за каждого работника	1
9	Наличие филиалов, структурных подразделений при Организации	За каждое структурное подразделение	До 20
10	Наличие интерната при Организации	Пропорционально кол-ву воспитанников	1
11	Наличие УКГ (УКП) при Организации	Пропорционально кол-ву воспитанников	0,5
12	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	До 10
13	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортплощадки, стадиона и др. спортивных сооружений	За каждый вид	До 15



14	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, дополнительных помещений	За каждый вид	До 15
15	Наличие столовой	За каждый вид	До 15
16	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашины и другой самоходной техники на балансе Организации	За каждую единицу	5
17	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га), учебного хозяйства, подсобного сельского хозяйства	За каждый вид	До 15
18	Наличие собственных котельных	За каждый вид	До 20
19	Заготовка топлива	За каждый вид	До 20
20	Организация подвоза	Из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

к Положению

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и профессиональным стандартам в муниципальных учреждениях района

N п/п	Профессиональная квалификационная группа/профессиональный стандарт	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2	3
1.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- должности и профессии первого уровня</li> <li>- должности технических исполнителей и артистов вспомогательного состава</li> <li>- должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)</li> <li>- должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 1, 2 или 3 уровень квалификации</li> </ul>	1988,0



2.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- должности и профессии второго уровня</li> <li>- должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 4 или 5 уровень квалификации</li> </ul>	2312,0
3.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- должности третьего уровня</li> <li>- должности педагогических работников</li> <li>- должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование)</li> <li>- должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 6 уровень квалификации</li> </ul>	4089,0
4.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- должности четвертого уровня</li> <li>- должности руководителей структурных подразделений образования</li> <li>- должности, профессии и специальности, по которым в соответствии с профессиональными стандартами установлен 7, 8 или 9 уровень квалификации</li> </ul>	5192,0



## 1. Общие положения

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МБОУ «Бабаевская сош №1» (далее – образовательная организация) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

## 2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники образовательной организации реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора.

Сторонами трудового договора являются работник и образовательная организация как юридическое лицо – работодатель, представленный в лице директора образовательной организации.

2.2. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в образовательной организации.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

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

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. При заключении трудового договора работник предъявляет:

– паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;



- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине образовательная организация по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются образовательной организацией.

2.7. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом образовательной организации и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.9. В соответствии с приказом о приеме на работу, работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.10. На каждого работника образовательной организации ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения. Личное дело хранится в Школе, в том числе и после увольнения работника 75 лет.

2.11. Перевод работника на другую работу допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы, природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемий или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или



организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.12. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.13. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью образовательной организации записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

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

3.1. Работник образовательной организации имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник образовательной организации имеет право на:

- 3.2.1. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.2.2. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- 3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.6. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них;
- 3.2.8. участие в управлении образовательной организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 3.2.9. ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.2.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и



иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3. Работник образовательной организации обязан:

3.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

Обязанности учителя:

- со звонком начинать урок и его заканчивать, не допуская бесполезной траты учебного времени;

- иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы;

- присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и учащихся, в соответствии со своими должностными обязанностями;

- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

- уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, к обучающимся, к их родителям (законным представителям);

- выполнять другие обязанности, возложенные Уставом Школы, коллективным и трудовым договорами, локальными нормативными актами.

Работникам в период организации образовательного процесса запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменять, менять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);

- курить в помещении и на территории Школы;

- отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия;

- отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы.

Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках (занятиях) с согласия педагога и разрешения руководителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям. Во время проведения уроков (занятий) не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся (воспитанников).

3.3.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;

3.3.3. выполнять установленные нормы труда;

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

3.3.5. 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;

3.3.6. незамедлительно сообщать 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);

3.3.7. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники образовательной организации пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы,



отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.4.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательной организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом образовательной организации;

3.4.10. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.4.11. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.4.12. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.4.13. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.5. Педагогические работники образовательной организации имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;

3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.5.6. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.6. Педагогические работники образовательной организации обязаны:



- 3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
  - 3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
  - 3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
  - 3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
  - 3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
  - 3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
  - 3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению образовательной организации получать дополнительное профессиональное образование;
  - 3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - 3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению образовательной организации;
  - 3.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - 3.6.11. соблюдать устав образовательной организации, настоящие Правила;
  - 3.6.12. при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах образовательной организации.
- 3.7. Конкретные трудовые обязанности работников определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

#### **4. Основные права и обязанности работодателя**

- 4.1. Работодатель имеет право:
  - 4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
  - 4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
  - 4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - 4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов образовательной организации;
  - 4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
  - 4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
  - 4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
  - 4.1.8. устанавливать штатное расписание образовательной организации;
  - 4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками образовательной организации.
- 4.2. Работодатель обязан:



- 4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами. Выплата заработной платы за текущий месяц Работнику производится два раза в месяц 27 числа текущего месяца за первую половину расчётного месяца (аванс), 12 числа месяца, следующего за расчётным, за вторую половину месяца (окончательный расчёт). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня;
- 4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.2.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.2.11. 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;
- 4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.2.16. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- 4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное



образование работников;

4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников образовательной организации.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Режим работы образовательной организации определяется уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора образовательной организации.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников образовательной организации устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:

а) режима деятельности образовательной организации, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы образовательной организации;

б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;

в) объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками образовательной организации дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

5.3. Режим работы руководителя образовательной организации определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

5.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам образовательной организации, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.

5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается руководителем образовательной организации.

5.6. Педагогическим работникам образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

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

5.8. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника образовательной организации определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.

5.9. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.



- 5.10. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 5.11. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.
- 5.12. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.
- 5.13. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательной организации с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.
- 5.14. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.
- 5.15. При определении учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 5.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом образовательной организации.
- 5.17. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.
- 5.18. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе образовательной организации, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 5.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников образовательной организации, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе образовательной организации на следующий учебный год, за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).
- 5.20. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, образовательная организация уведомляет педагогических работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.
- 5.21. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения образовательной организации.
- 5.22. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии



догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.23. При возложении на учителей, для которых образовательная организация является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательную организацию, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.24. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

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

5.26. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, образовательной организации характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.27. К другой части педагогической работы работников образовательной организации, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.28. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

- самостоятельно педагогическим работником – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной и бумажной форме;
- настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;
- планами и графиками образовательной организации, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в образовательной организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно



связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами образовательной организации – периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.29. При составлении графика дежурств в образовательной организации работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

5.30. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует образовательная организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в образовательной организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в образовательной организации не требуется.

5.31. При наличии возможности образовательная организация составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.32. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 40 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.33. Образовательная организация при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

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



- 5.35. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.
- 5.36. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом руководителя образовательной организации, и в перерывах между занятиями.
- 5.37. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору, заместителю директора образовательной организации.
- 5.38. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.
- 5.39. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.40. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.
- 5.41. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.
- 5.42. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.
- 5.43. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.
- 5.44. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 5.45. Режим рабочего времени всех работников образовательной организации в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера и особенностей.
- 5.46. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников образовательной организации и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

## 6. Время отдыха



- 6.1. Работникам образовательной организации устанавливаются следующие виды времени отдыха:
- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
  - б) ежедневный (междусменный) отдых;
  - в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
  - г) нерабочие праздничные дни;
  - д) отпуска.
- 6.2. Работникам образовательной организации устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.
- 6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.
- 6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.
- 6.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.
- 6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).
- 6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.
- 6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.
- 6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.
- 6.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.
- 6.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом образовательной организации или трудовым договором.
- 6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.
- 6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
- 6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.
- 6.6. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.
- 6.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.
- 6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.
- 6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.
- 6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.
- 6.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам,



условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам образовательной организации: главный бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующая столовой.

6.8. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

6.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым образовательной организацией МБОУ «Бабаевская сош №1» с учетом мнения Собрания трудового коллектива.

6.12. Образовательная организация утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.13. О времени начала отпуска образовательная организация извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.14. Образовательная организация продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

6.16. Образовательная организация может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска образовательная организация предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.17. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и



работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

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

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

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

6.20. Педагогическим работникам образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

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

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган образовательной организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники образовательной организации представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива образовательной организации и заносятся в трудовую книжку работника.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом образовательной организации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами образовательной организации, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.



8.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

8.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников образовательной организации имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

#### **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором образовательной организации с учетом мнения представительного органа работников образовательной организации.

9.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в образовательную организацию, до начала выполнения его трудовых обязанностей



Пропишено

промушеновано и скреплено  
печатно „7“ листи

Директор школе:  Н. А. Винородова

