

# **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения**

**«Вытегорская средняя общеобразовательная  
школа №2»**

**на 2021-2023 годы**

Г.Вытегра

2021

## Проведена уведомительная регистрация

\_\_\_\_\_

(наименование вышестоящего выбранного профсоюзного органа)

Дата \_\_\_\_\_

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

М.П. \_\_\_\_\_

(ф.и.о., должность и подпись лица,  
проводившего регистрацию)

Регистрационный № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_ года

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, ф.и.о. и подпись)

### **ПРИМЕНЯЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ:**

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации в редакции Федерального закона от 30.06.2006 года № 90 – ФЗ.

ТД - Трудовой договор.

КД - Коллективный договор.

КОАП- «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях».

ФЗ РФ о профсоюзах – Федеральный Закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996 г. с дополнениями и изменениями.

## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа № 2» .

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующими нормами, содержащимися в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации: «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Об образовании в Российской Федерации», «О занятости населения в Российской Федерации», «О специальной оценке условий труда», законе Вологодской области «О социальном партнерстве в Вологодской области», Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2018-2020 годы, отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019-2021 годы, иными законодательными и нормативными правовыми актами.

Договор устанавливает социальные гарантии работникам МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2» и не ограничивает права органов местного самоуправления и образовательного учреждения в расширении этих гарантий при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

все работники образовательного учреждения, как являющиеся, так и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее профсоюз), в лице их представителя - первичной организации (далее профком) председателя профсоюзной организации Гришиной Татьяны Александровны; работодатель в лице его представителя – директора Робозёровой Маргариты Вячеславовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

**1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. *Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются дополнительным соглашением, которое должно быть зарегистрировано в уполномоченном органе по труду - Казенное учреждение Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» Отделение занятости населения по Вытегорскому району»***

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действителен до 25 декабря 2023 г. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок до 3-х лет. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового Договора должны быть начаты не позднее 25 сентября 2023 г.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

1.16.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.16.2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2»

1.16.3. Положение об оказании материальной помощи и выплаты единовременного вознаграждения работникам МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2»

1.16.4. Положение о выплатах стимулирующего характера, порядке, размерах и условиях их применения работникам МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2» .

1.16.5. Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда.

1.16.6. Положение об организации работы по охране труда и обеспечении безопасности образовательного процесса.

1.16.7. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.

1.16.8. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики.

1.16.9. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам образовательных организаций.

1.16.10. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи.

1.16.11. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года.

1.16.12. Другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

-учет мнения (по согласованию) профкома;

-консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

-обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

-участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

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

## 2. Трудовые отношения.

### **Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:**

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором.

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 законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок.

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

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

2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5. Трудовой договор работника с Работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

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

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

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

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

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

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

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

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

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

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

Стороны договорились:

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности ).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года и(или) в соответствии с нормативными документами.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессия (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях, финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т. д.)

#### 4. Гарантии обеспечения занятости работников

**Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора будут действовать следующие положения:**

4.1. Не допускать экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников.

4.2. Стороны согласились, что в период действия Соглашения будут действовать следующие положения:

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

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

К ним относятся:

а) ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;

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

4.2.3. При сокращении численности или штата работников образовательного учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве занятых в нем работников решается совместно руководством образовательного учреждения (далее - Работодатель) и выборным профсоюзным органом учреждения (далее - профсоюзный комитет).

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

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

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- 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;

- молодым специалистам.

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

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

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

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

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

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией образовательного 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.

4.2.6. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5-8, 10 и 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

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

4.2.7. 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 образовательного учреждения.

4.2.8. 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.

4.2.9. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктам 2, 3, 5 части первой статьи 81 ТК РФ, производится по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.

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

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



## 5. Рабочее время и время отдыха.

### Стороны договорились:

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников устанавливается законодательством, иными внутриотраслевыми и локальными нормативными актами, в том числе коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и графиками работы.

5.3. Нормируемой частью рабочего времени педагогических работников является норма часов, за которую ему выплачивается должностной оклад (для различных категорий работников 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю), а также время проведения мероприятий (педсоветов, совещаний и т.п.), присутствие на которых для работника обязательно. Для остальных работников и руководителей образовательных учреждений норма рабочего времени – 40 часов в неделю.

5.4. Нормируемая часть рабочего времени работников (учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей) образовательного учреждения в период учебного года, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе «динамический час» для учащихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

5.5. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов и вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника.

5.6. Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы образовательного учреждения устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка.

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

5.8. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, преподавателя. При наличии перерывов свыше двух часов подряд учителям, преподавателям может предусматриваться компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и на условиях, предусмотренных коллективным договором образовательного учреждения.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета,

родительские собрания и т.п.), учитель, преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.9. По соглашению между работником и Работодателем могут 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.

5.10. 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.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором образовательного учреждения или правилами внутреннего трудового распорядка. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

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

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

5.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст.113 ТК).

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательного учреждения.

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

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

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие

детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

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

5.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

5.15. Учебная нагрузка учителей, преподавателей и других педагогических работников распределяется исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами, иных условий. В состав тарификационной комиссии включаются представители профсоюзного комитета 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 профсоюзным комитетом 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).

5.16. 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.

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

График отпусков утверждается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом 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 роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных ст. 124 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по письменному заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

5.19. Работникам образовательного учреждения, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Порядок и условия их предоставления устанавливаются *Отраслевым соглашением по государственным организациям сферы образования Вологодской области на 2019-2021 годы и коллективным договором образовательного учреждения.*

5.20. Учреждение, исходя из собственных внебюджетных средств, с учетом производственных и финансовых возможностей может предоставлять работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска большей (по сравнению с предусмотренной законодательством) продолжительности, что определяется коллективным договором.

5.21. Работникам за счет собственных внебюджетных средств образовательного учреждения (при их наличии) может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи и др.) и по другим уважительным причинам.

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

5.23. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года, утвержденное приказом Управления образования Вытегорского муниципального района от 24.11.2008 года № 422, распространяется на педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Вытегорского муниципального района (**приложение 7**).

5.25. Работникам по итогам календарного года может быть предоставлен в каникулярное время дополнительный трехдневный отпуск с сохранением заработной платы за работу без листов временной нетрудоспособности за счет собственных внебюджетных средств образовательного учреждения (при их наличии).

## **6. Оплата и нормы труда.**

**Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

6.1. Системы оплаты труда работников областных и муниципальных образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законами Вологодской области, нормативными правовыми актами РФ и области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

6.2. Вопросы оплаты труда в областных и муниципальных образовательных учреждениях регулируются законом Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений, финансируемых из областного

бюджета» (с последующими изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений области, финансируемых из областного бюджета», (с последующими изменениями и дополнениями), нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, а также «Примерным положением об оплате труда работников государственных образовательных учреждений», утвержденным приказом Департамента образования Вологодской области от 25.11.2008 № 2922, «Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования области», утвержденным приказом Департамента образования Вологодской области от 25.11.2008 № 2923, «Методическими рекомендациями по стимулированию руководителей и работников образовательных учреждений», утвержденными приказом Департамента образования Вологодской области от 18.09.2009 № 1389, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Вытегорского муниципального района, утвержденного решением Представительного Собрания Вытегорского муниципального района от 27 декабря 2016 года № 377, Положением об оплате труда работников МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа № 2» (**приложение №2**), утвержденное приказом от 10.01.2017 № 5.

6.3. Фонд оплаты труда муниципального образовательного 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 бюджета и за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.4. Стимулирующий фонд оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения составляет до 30 процентов фонда оплаты труда учреждения. Изъятие средств стимулирующей части фонда оплаты труда учреждений не допускается.

6.5. Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются образовательным учреждением в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с профсоюзным комитетом и закрепляются в коллективном договоре, положении выплатах стимулирующего характера, локальных актах образовательного учреждения.

6.6. Отнесение должностей работников образовательного учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

6.7. Должностной оклад работника образовательного учреждения формируется на основе применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада), установленному решением Представительного Собрания Вытегорского муниципального района от 25 декабря 2008 года № 193 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений образования Вытегорского муниципального района», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования и коэффициента за квалификационную категорию.

6.8. В муниципальном образовательном учреждении устанавливаются следующие размеры коэффициентов к должностному окладу:

6.8.1. Размер отраслевого коэффициента - 1,05.

Размер отраслевого коэффициента для должностей педагогических работников учреждений общего образования - 1,46.

6.8.2. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Должности второго уровня (водитель школьного автобуса и автомобиля)	1,42
Должности третьего уровня	1-1,30
- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений Учреждений	1,15-1,9

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

6.8.3. Размеры коэффициентов уровня образования:

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

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

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

6.8.4. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию :

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников образовательных учреждений, в том числе дошкольных групп общеобразовательных учреждений
Высшая категория	1.60
Первая категория	1.30

6.9. Работникам Учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

6.9.1. Работникам Учреждения, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 № 579 (с последующими изменениями)).

Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда .

6.9.2. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения устанавливается в размере 20 процентов должностного оклада.

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

6.10. Работникам образовательного учреждения, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

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

Работникам Учреждения 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.

Размеры доплат могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

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

6.10.3. Работникам Учреждения устанавливается доплата за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов) в размере 35 процентов части должностного оклада за час работы.

6.11. Работникам учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом устанавливаются доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом:

- за заведование учебным кабинетом ежемесячно;
- за классное руководство ежемесячно;
- за проверку тетрадей в размере в зависимости от количества учащихся и преподаваемого предмета;
- за приоритетность предмета и сложность образовательной технологии.

Указанные в п.6.11 доплаты по согласованию с профсоюзным комитетом могут изменяться в зависимости от фонда оплаты труда, что отражается в приказе по образовательному учреждению. Данный приказ издается 2 раза в год: в сентябре и в январе.

6.12. Работникам образовательного учреждения устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

6.12.1. Надбавки за стаж работы.

6.12.1.1. Надбавка за стаж работы устанавливается работникам Учреждения, занимающим должности педагогических работников, должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей служащих второго и третьего уровней, в том числе работающим по совместительству, в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
до 3 лет	10
от 3 до 5 лет	12
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
от 15 и более	30

6.12.1.2. Надбавка за стаж работы работникам Учреждения, занимающим должности руководителей структурных подразделений образования, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада (но не более чем за норму часов)
до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
от 15 и более	40

6.12.1.3. Надбавка за стаж работы 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.

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

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

время работы в образовательном учреждении на должностях, предусмотренных подпунктами 6.12.1.3. и 6.12.1.2 настоящего Коллективного договора;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.12.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

6.12.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;



- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- разработка и реализация новых проектов;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников).

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

6.12.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам муниципального образовательного учреждения в пределах средств фонда оплаты труда учреждения.

Критериями определения размера надбавки являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- выполнение заданий особой важности и сложности в ограниченные сроки;
- сохранение контингента учащихся;
- соблюдение административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения;
- другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Надбавка за качество устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение об установлении размера надбавки за качество и срока, на который она устанавливается, принимается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения иного представительного органа работников) и оформляется приказом по учреждению.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу, максимальным размером не ограничен.

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

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

6.12.5. Премии работникам муниципального образовательного учреждения выплачиваются по итогам работы за квартал (четверть) и за календарный (учебный) год.

***Показателями премирования по итогам работы являются:***

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- активное участие в развитии Учреждения, региональной системы образования;
- качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий);
- многолетний добросовестный, творческий труд в связи с юбилейной датой (женщины- 50, 55 лет, мужчины – 50, 60 лет) при отсутствии дисциплинарных взысканий; другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

Размер премии устанавливается в соответствии с Положением о премировании работников Учреждения в пределах установленных бюджетных ассигнований на оплату труда и направляемых на оплату труда средств от приносящей доход деятельности.

Максимальный размер премии по итогам работы работнику не ограничен.

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

6.13. За счет экономии фонда оплаты труда работникам и руководителю образовательного учреждения может выплачиваться единовременное вознаграждение, а также в исключительных случаях оказываться материальная помощь: смерть самого работника, близких родственников (родители, дети, муж/жена, родной брат/сестра) платные операции, приобретение дорогостоящих лекарств, при возникновении чрезвычайных ситуаций (пожар, наводнение, кражи и т.д.) и иных случаях в соответствии с положением об оказании материальной помощи, являющимся приложением к локальному акту об оплате труда и (или) к коллективному договору.

Материальная помощь работникам оказывается:

работникам учреждения – по решению руководителя, принятого по согласованию с профсоюзным комитетом, на основании письменного заявления работника;

руководителю муниципального образовательного учреждения – по решению органов управления образованием, на основании письменного заявления руководителя учреждения, в соответствии с муниципальным правовым актом по оплате труда руководителей образовательных учреждений, согласованным с соответствующим территориальным выборным профсоюзным органом.

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

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

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

6.15. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

6.16. Время простоя по вине Работодателя, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников, в т.ч. при временном закрытии образовательного учреждения по инициативе органов управления образованием.

Время простоя не по вине Работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.17. Заработная плата в учреждении образования выплачивается не реже чем каждые полмесяца в дни, установленные коллективным договором (09, 24 числа каждого месяца, в случае, когда 09 число приходится на субботу, заработная плата выплачивается 08 числа, если 09 число приходится на воскресенье, заработная плата выплачивается 10 числа). Выплата заработной платы производится в денежной форме.

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

6.18. 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.

6.19. 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 не ниже  $1/300$  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.

Конкретный размер процента выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным договором образовательного учреждения.

6.20. За работниками, участвующими в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективного договора по вине Работодателя, сохраняется заработная плата в полном объеме.

6.21. Установление и изменение систем оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения осуществляются с учетом:

- а) достигнутого уровня оплаты труда;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
- г) порядка аттестации работников образования, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- д) типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

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

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

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

6.22. Заработная плата работников образовательного 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.

6.23. Стороны согласились считать обязательным следующий критерий оценки эффективности деятельности руководителя муниципального образовательного учреждения при распределении выплат стимулирующего характера:

«Деятельность в Учреждении органов государственно-общественного характера управления» (уровень социального партнерства, расширение социальных гарантий работников учреждения через коллективный договор:

- наличие социального партнера в виде первичной профсоюзной организации;
- наличие коллективного договора с первичной профсоюзной организацией.

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

7. Стороны пришли к Соглашению о том, что:

7.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.21 настоящего коллективного договора, ст. 116 -119, 123 – 128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Оказывать материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве, ремонте жилья из внебюджетных средств (при наличии средств).

7.2.2. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей в месяц.

7.2.3. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, в соответствии с законодательством;

7.2.4. При повреждении здоровья (или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания) работнику (его семье) возмещать его утраченный заработок, а также оплачивать дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию работника.

7.2.5. Работникам учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год (при наличии средств).

7.2.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохранять средний заработок по месту основной работы.

7.2.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы, при направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

## **8. Охрана труда.**

В целях обеспечения гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательных учреждениях, стороны приняли на себя следующие обязательства:

### **8.1. Руководитель образовательного учреждения:**

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

8.1.2. Создает службу по охране труда в образовательном учреждении в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

8.1.3. Обеспечивает безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями.

8.1.4. Разрабатывает Положение об организации работы по охране труда и осуществляет управление охраной труда в образовательном учреждении.

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

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

8.1.6. Обеспечивают работников за счет средств учреждения сертифицированной спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты и действующими нормами.

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

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

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

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

8.1.10. Проводит специальную оценку условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении. Аттестацию вновь организованных рабочих мест проводят не позднее 60 рабочих дней после ввода их в эксплуатацию.

8.1.11. Обучает безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организовывает прохождение работником стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

8.1.12. Обучает электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверяет знания на получение группы допуска к работе (учителей физики, технического труда и др.).

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

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

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

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

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

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

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

8.1.20. Предоставляет доплаты уполномоченным (доверенным) лицам для выполнения возложенных на них обязанностей не менее чем за 2 часа рабочего времени в неделю с оплатой по среднему заработку из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.1.21. Предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда, коллективным договором учреждения.

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

8.1.23. Ежегодно в ноябре месяце (до составления плана финансово-хозяйственной деятельности на новый календарный год) заключает Соглашение по охране труда между руководством учреждения и профсоюзным комитетом, которое является приложением к коллективному договору.

8.1.24. Содержит в штате учреждения лицо, ответственное за электрохозяйство.

## **8.2. Профсоюзная организация образовательного учреждения:**

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

8.2.2. Осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета.

8.2.3. Обеспечивает формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в учреждении.

8.2.4. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

8.2.5. Участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в образовательном учреждении.

8.2.6. Разрабатывает раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывает приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда.

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

8.2.8. Участвует в проведении специальной оценки условий труда..

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

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

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

### **8.3. Стороны Коллективного договора обязуются:**

8.3.1. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

8.3.2. Разрабатывать предложения в региональные комплексные и целевые программы по улучшению условий, охраны труда и здоровья, а также по социальной защите работников образования.

8.3.3. Осуществлять расследование групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками с обязательным участием технического инспектора труда Профсоюза.

8.3.4. При необходимости проводить совещания по проблемам реализации прав работников в области охраны труда.

8.3.5. Участвовать в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, выставок, конкурсов, дней охраны труда.

## **9. Гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза**

### **Стороны договорились:**

9.1. Считать, что права и гарантии деятельности областной, территориальных и первичных организаций Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области «О социальном партнерстве в Вологодской области», отраслевыми соглашениями по учреждениям образования РФ, настоящим Соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, коллективным договором МБОУ «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2».

9.2. Работодатель и его представители обязаны:

- 9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.
- 9.2.2. Своевременно рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного органа и давать мотивированные ответы, а также в недельный срок с момента получения требований об устранении выявленных нарушений сообщать соответствующему органу профсоюзной организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.
- 9.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзных органов в работе конференций (совещаний, собраний) работников образования, руководителей органов управления образованием и образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий регионального, районных отраслевых соглашений, коллективных договоров, в работе примирительных комиссий и трудовых арбитражей, тарификационных и аттестационных комиссий.
- 9.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективного договора и соглашений в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.
- 9.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.
- 9.2.6. Безвозмездно по согласованию с руководителем образовательного учреждения предоставлять выборным органам первичной организации Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.
- 9.2.7. Предоставлять в соответствии с коллективным договором по согласованию с руководителем образовательного учреждения в бесплатное пользование выборному профсоюзному органу:
- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,
  - оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте учреждения (при наличии данных видов связи у работодателя),
  - принадлежащий Работодателю спортивный зал, необходимый для организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей (в свободное от образовательного процесса время).
- 9.2.8. Не препятствовать посещению представителями профсоюзных органов учреждения для реализации уставных задач и предоставленных законодательством, коллективным договором и соглашениями прав.
- 9.2.9. Предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.
- 9.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.
- 9.2.11. Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.



9.2.12. Производить оплату труда не освобожденных от основной работы председателей первичных организаций Профсоюза за счет стимулирующего фонда оплаты труда образовательного учреждения в размерах, установленных коллективным договором, до 25 процентов должностного оклада или в суммовом выражении по решению комиссии по определению размера компенсационных и стимулирующих выплат.

9.3. Стороны признают следующие гарантии для избранных (делегированных) в органы Профсоюза работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы):

9.3.1. Работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа и его заместители - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а руководитель профсоюзных органов и его заместители - с согласия вышестоящего профсоюзного органа за исключением случая, предусмотренного пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ.

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

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

9.4. Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников.

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

## **10. Обязательства Организации профсоюза**

**Стороны договорились, что Первичная организация профсоюза:**

10.1. Всемерно содействует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

10.2. Вносит предложения в соответствующие органы государственной власти и местного самоуправления по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях трудящихся отрасли, проводит экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.

10.3. Осуществляет защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывает бесплатную юридическую помощь членам Профсоюза.

10.4. Содействует профессиональному росту педагогических и других работников образовательного учреждения.

10.5. Содействует улучшению условий труда, быта и оздоровления работников и членов их семей.

10.6. Осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в

соответствии с законодательством Российской Федерации и Вологодской области, настоящим Соглашением.

10.7. Принимает необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения образовательного учреждения и их работников.

### 11. Контроль за выполнением Коллективного договора.

#### Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

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

11.2. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников раз в год. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется также уполномоченным органом по труду – *Казенное учреждение Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» Отделение занятости населения по Вытегорскому району*

11.4. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом соблюдают установленный законодательством порядок решения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

11.7. В течение действия Коллективного договора допускается внесение поправок, изменений, дополнений с обязательным доведением до сведения коллектива.

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников образовательного учреждения «26» декабря 2020 года.

От работодателя:

Директор МБОУ «Вытегорская СОШ №2»



*М.В.Робозёрова*  
М.В.Робозёрова  
«28» декабря 2020г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ «Вытегорская СОШ №2» *Т.А. Гришина*

«28» декабря 2020 г.

Казенное учреждение Вологодской области  
Центр занятости населения  
162003, Вологодская область, г. Вытегра, ул.  
Волгодарского, д. 47 тел./факс: (81746)2-14-78

**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
коллективного договора проведена  
«15» 01 2021 г.  
за № 2/2021

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ «Вытегорская СОШ №2»
2. Положение об оплате труда работников МБОУ «Вытегорская СОШ №2»
3. Соглашение по охране труда между руководством МБОУ «Вытегорская СОШ №2» и профсоюзным комитетом.
4. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи
5. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
6. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
7. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам ОУ длительного отпуска сроком до 1 года.

**ПРИЛОЖЕНИЕ 1**  
**к коллективному договору**

Принято решением общего собрания трудового коллектива (протокол от 30.08.2016г. №1), протокол от 31.08.2018 №1	Согласовано (протокол от 30.08.2016 №1), С изменениями от 31.08.2018 № 1 Председатель профсоюзного комитета _____ Н.В. Николенко _____ Т.А. Гришина	Утверждаю (приказ от 31.08.2016 г. №102) С изменениями, утвержденными приказом от 31.08.2018 № 120. Директор МБОУ «Вытегорская СОШ №2» М.В.Робозёрова
--	--	---

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2».**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом МБОУ «Вытегорская СОШ №2» (далее – Учреждение), с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.
- 1.3. Настоящие Правила определяют трудовой распорядок в Учреждении.
- 1.4. Настоящие Правила обязательны для исполнения всеми работниками Учреждения.

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

2.1. Прием работников на работу осуществляется в следующем порядке.

2.1.1. Работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

2.1.2. Взаимоотношения работника с работодателем оформляются Трудовым договором, который является соглашением, в соответствии с которым работодатель обязуется

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

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

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

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

2.1.5. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

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

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

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

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

## 2.2. Порядок увольнения работников.

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

соглашение сторон;

истечение срока срочного трудового договора;

по инициативе работника;

по инициативе работодателя;

перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);

отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией;

отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами

условий трудового договора;

отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;

отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; обстоятельства, не зависящие от воли сторон;

нарушение установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы;

повторное в течение одного года грубое нарушение Устава учреждения (для педагогических работников).

применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (для педагогических работников).

2.2.2. Прекращение трудового договора оформляется Приказом работодателя.

2.2.3. С Приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного Приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

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

2.2.5. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

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

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

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения,

работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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

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

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

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения в предусмотренных ее Уставом формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

- свободой преподавания, свободное выражение своего мнения, свободой от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободой выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- правом на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- правом на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- правом на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов,

календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

- правом на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, 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 Учреждении;
- правом на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в управлении Учреждением, в порядке, установленном Уставом Учреждения;
- правом на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации; правом на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации; правом на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- правом на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

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

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

### 3.1.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и



- других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты; создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них; право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

### 3.2. Основные обязанности сторон трудового договора.

#### 3.2.1. Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать Устав Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества); проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами;
- заботиться о формировании у детей отрицательного отношения к потреблению табака.

#### 3.2.2. Педагогические работники, кроме того, обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования

лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

- систематически повышать свой профессиональный уровень; проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании; соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников при реализации своих академических прав и свобод.

3.2.3. Педагогический работник не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данном Учреждении, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

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

3.2.5. Работодатель обязан:

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

- создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности; выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

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

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

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

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
  - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
  - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
  - возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;
- отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
- а) появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
  - б) не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - в) не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - г) при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
  - д) по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
  - е) в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

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

*Виды уголовных наказаний:*

- штраф;
- лишение права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- обязательные работы;
- ограничение свободы (содержание осужденного, достигшего к моменту вынесения судом приговора восемнадцатилетнего возраста, в специальном учреждении без изоляции от общества в условиях осуществления за ним надзора);

арест (содержание осужденного в условиях строгой изоляции от общества); лишение свободы на определенный срок (изоляция осужденного от общества путем направления его в колонию-поселение, помещения в воспитательную колонию, лечебное исправительное учреждение, исправительную колонию общего, строгого или особого режима либо в тюрьму); пожизненное лишение свободы; смертная казнь.

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

*Виды административных наказаний:*

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

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

*Виды дисциплинарных взысканий:*

замечание;  
выговор;  
увольнение по соответствующим основаниям.

3.3.4. Гражданско-правовая ответственность – ответственность, применяемая за причинение вреда личности или имуществу гражданина или Учреждения (неисполнение договорных обязательств, нарушение права собственности, авторских, изобретательских и других гражданских прав). Устанавливается в виде возмещения вреда, принудительного восстановления нарушенных прав и применения других санкций материального порядка. Применяется судами и другими полномочными органами. Регулируется Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации и другими нормативными правовыми актами.

3.3.5. Материальная ответственность – ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный Школе в виде возмещения причиненного вреда. Применяется в административном порядке администрацией Учреждения. Регулируется Трудовым кодексом Российской Федерации, положениями о материальной ответственности и другими нормативными актами.

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

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

#### 4. Режим работы и время отдыха

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

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

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

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

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

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

4.7. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перемен между ними устанавливается Приказом «О режиме работы школы» на каждый учебный год.

4.8. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом Учреждения, настоящими Правилами, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся,

воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

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

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

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

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

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

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

4.15. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется Приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организации, осуществляющей образовательную деятельность».

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

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

4.18. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых

обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Видами времени отдыха являются:

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

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

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

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

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

5.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

## **6. Заключительные положения**

6.1. Настоящие Правила утверждаются директором с учетом мнения выборного профсоюзного органа Учреждения.

6.2. Текст настоящих Правил размещаются на сайте Учреждения.

Приложение № 2  
к коллективному договору  
Утверждено приказом директора  
МБОУ «Вытегорская СОШ № 2»  
от 10.01.2017 № 5,  
с изменениями, утвержденными приказами  
от 29.01.2018 № 13,14; от 01.03.2018 № 28;  
от 28.02.2020 № 37; от 18.03.2020 № 47.

## **ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МБОУ «ВЫТЕГОРСКАЯ СОШ № 2»**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящим Положением устанавливается порядок оплаты труда работников МБОУ «Вытегорская СОШ № 2» (далее Учреждение), которое включает в себя:

- 1) порядок определения размеров окладов (должностных окладов) работников;
- 2) перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;
- 3) перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;
- 4) условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения;
- 5) порядок формирования фонда оплаты труда работников Учреждения (далее – фонд оплаты труда).

### **2. Порядок определения размеров окладов (должностных окладов) работников**

2.1. Работникам устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада (приложение 1) отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня и (или) коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

2.2. Отнесение должностей работников к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3. Размер отраслевого коэффициента, за исключением должностей педагогических работников, устанавливается равным 1,05. Размер отраслевого коэффициента для педагогических работников общеобразовательных и дошкольных организаций устанавливается равным 1,64, для педагогических работников организаций дополнительного образования - 1,46.



#### 2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
Должности второго уровня (водитель школьного автобуса и автомобиля)	1,42
Должности третьего уровня	1-1,30
- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений Учреждений	1,15-1,9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам по должностям третьего и четвертого уровней, руководителям Учреждения в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, от сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки.

Размеры коэффициентов квалификационных уровней по должностям первого уровня и по должностям и профессиям второго уровня (кроме водителей школьных автобусов и автомобилей) устанавливаются работникам руководителем Учреждения в соответствии с распоряжением (приказом) Учредителя в зависимости от МРОТ.

#### 2.5. Размеры коэффициентов уровня образования:

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

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

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

## 2.6. Размеры коэффициентов за квалификационную категорию:

Квалификационная категория	Размеры коэффициентов для должностей педагогических работников образовательных учреждений, в том числе дошкольных групп общеобразовательных учреждений
Высшая категория	1.60
Первая категория	1.30

2.7. В должностной оклад педагогических работников включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

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

Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата в размере до 12 процентов должностного оклада в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579 (с последующими изменениями).

Доплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

3.1.2. Доплата за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья.

В Учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) классы (группы) для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, доплата устанавливается педагогическим работникам, непосредственно занятым в данных классах (группах), в размере до 20 процентов должностного оклада.

3.1.3. Доплата педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому больных детей при наличии соответствующего медицинского заключения.

Указанная доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

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

В соответствии с действующим законодательством работникам выплачивается районный коэффициент.

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, определенный трудовым договором.

3.3.2. Доплата за работу в ночное время.

Размер доплаты за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов

должностного оклада за каждый час работы работника в ночное время.

3.3.3. Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом.

Работникам устанавливаются доплаты:

- за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской);
- за руководство методическими комиссиями, проблемными группами, объединениями, творческими лабораториями;
- за классное руководство;
- за проверку тетрадей;
- за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере от 2 до 5 процентов должностного оклада.

3.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя в абсолютном выражении и производятся за фактически отработанное время.

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

В целях поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат.

4.1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

4.1.1. Работникам устанавливается надбавка за интенсивность и высокие результаты работы в пределах фонда оплаты труда.

Критериями определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты работы являются:

- интенсивность и напряженность работы;
- участие в выполнении работ, мероприятий, связанных с осуществлением основной деятельности Учреждения;
- производительность труда;
- сложность выполняемых работ;
- достижение плановых или иных показателей работы;
- разработка и реализация новых проектов.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам на определенный период времени и выплачиваются за фактически отработанное время со дня назначения или дня изменения размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за интенсивность и высокие результаты работы принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении, максимальным размером не ограничен.

4.2. Выплаты за качество выполняемых работ

4.2.1. Работникам устанавливается надбавка за качество выполняемых работ в пределах фонда оплаты труда.

Критериями определения надбавки за качество выполняемых работ являются:

- результаты работы Учреждения в целом;
- выполнение особо важных и ответственных работ в ограниченные сроки;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- соблюдение административных регламентов, технологий, требований к предоставлению услуг;
- соблюдение установленных сроков оказания услуг;

- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью Учреждения.

Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам на определенный период времени и осуществляется за фактически отработанное время с момента возникновения права на назначение или изменение размера надбавки.

Решение о назначении надбавки за качество выполняемых работ принимается руководителем Учреждения в соответствии с коллективным договором и локальными нормативными актами Учреждения.

Размер надбавки может устанавливаться как в абсолютном значении и максимальным размером не ограничен.

#### 4.2.2. Надбавка за наличие ученой степени

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

#### 4.2.3. Надбавка за наличие почетного звания.

Работникам устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 40 процентов должностного оклада.

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

#### 4.3. Надбавка за стаж работы.

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

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада с учетом педагогической нагрузки (но не более, чем за норму часов (18))
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

4.3.2. Надбавка за стаж работы работникам, занимающим должности руководителей структурных подразделений Учреждения, должности, относящиеся к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных должностей служащих четвертого уровня, устанавливается в следующих размерах:

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

#### 4.3.3. Порядок исчисления стажа работы, дающего право на получение надбавки.

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

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

- время работы в образовательных учреждениях на должностях, предусмотренных подпунктами 4.3.1 и 4.3.2 настоящего пункта;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года в 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 учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

4.3.5. Назначение надбавки за стаж работы производится руководителем Учреждения на основании решения комиссии по установлению трудового стажа.

4.3.6. Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

#### 4.4. Премияльные выплаты

Премияльные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие, и совершенствование работы Учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

Премияльные выплаты устанавливаются в процентах к должностному окладу в месяц и максимальными размерами не ограничиваются.

Премирование работников производится по результатам работы за периоды, которые определены Учреждением самостоятельно.

Примерные показатели премирования работников:

- добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в

соответствующем периоде;

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

- активное участие в развитии Учреждения;

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

- системная и результативная работа по созданию в Учреждении безопасных условий осуществления образовательной (воспитательной) и иной уставной деятельности;

- эффективная реализация образовательной (воспитательной) программы;

- систематическая работа, направленная на привлечение обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня и их результативность, личное участие в конкурсах, выставках, соревнованиях и их результативность;

- осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента обучающихся (воспитанников);

- соблюдение трудового законодательства, законодательства в сфере образования, обеспечение охраны труда обучающихся (воспитанников);

- создание благоприятных условий обучающимся (воспитанникам), способствующих развитию личности, освоению образовательных (воспитательных) программ;

- осуществление деятельности, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних;

- обеспечение социальной защиты и социальной адаптации обучающихся (воспитанников), охраны здоровья, медикопсихолого-педагогической помощи;

- отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), работников;

- осуществление деятельности, направленной на информирование обучающихся (воспитанников) о вредных привычках и их последствиях;

- проведение и участие в оздоровительных (лечебно-оздоровительных) мероприятиях для обучающихся (воспитанников);

- отсутствие замечаний о несоответствии и несвоевременном предоставлении информации, отчетности и прочих документов и данных;

- отсутствие жалоб родителей, обучающихся (воспитанников);

- выполнение учебных планов и программ, планов воспитательной работы, иных планов мероприятий (работы);

- высокое качество подготовки обучающихся (воспитанников).

Конкретные показатели премирования работников, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются Учреждением самостоятельно с учетом мнения представительного органа работников. Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Премия может снижаться до 100 процентов.

Премияльные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Основанием для начисления и выплаты премии является приказ руководителя Учреждения, подготовленный по результатам отчетов о выполнении показателей премирования.

Премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;

- отпусков без сохранения заработной платы;

- очередных и учебных отпусков;

- повышения квалификации.

Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательное учреждение, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией учреждения, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде.

4.5. Работникам, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже минимального размера оплаты труда, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным и расчетным размером оплаты труда.

## 5. Условия оплаты труда заместителей руководителя

5.1. Зарплата заместителя руководителя Учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера заместителю руководителя Учреждения определяются руководителем Учреждения.

5.2. Минимальный размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Заместитель руководителя	6010,0

5.3. Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие соответствия занимаемой должности и коэффициента наполняемости Учреждения.

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

5.5. Коэффициент уровня образования:

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

5.6. Размер коэффициента за наличие соответствия занимаемой должности .

5.6.1. При подтверждении соответствия занимаемой должности заместителями руководителя им устанавливается коэффициент в размере 1.4.

5.7. Коэффициент наполняемости Учреждения

5.7.1. Коэффициент наполняемости Учреждения рассчитывается по формуле:

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

$K_n$  - коэффициент наполняемости Учреждения;

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

$N$  - нормативная наполняемость Учреждения,

$$N = \text{SUM } N_{ki} \times p_i, \text{ где :}$$

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

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

Норматив наполняемости класса (группы) определяется в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

5.7.2. Коэффициент наполняемости Учреждения на текущий год определяется по состоянию на 1 октября предыдущего года.

5.7.3. Коэффициент наполняемости Учреждения определяется с точностью до двух десятичных знаков после запятой.

5.7.4. Коэффициент наполняемости Учреждения не может превышать 1.

5.7.5. В должностной оклад заместителя руководителя Учреждения включается ежемесячная денежная компенсация на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

5.8. Заместителям руководителей устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Доплата указанным работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере до 12 процентов должностного оклада в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями). Данная выплата устанавливается по результатам проведения специальной оценки условий труда.

5.8.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

5.9. Заместителям руководителя устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за стаж работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы;
- надбавка за наличие ученой степени;
- надбавка за наличие почетного звания;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплаты стимулирующего характера производятся за фактически отработанное время в пределах фонда оплаты труда.

5.9.1. Надбавка за стаж работы.

Надбавка за стаж работы заместителю руководителя Учреждения устанавливается по основному месту работы и основной занимаемой должности 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

Время работы, включаемое в стаж в соответствии с настоящим подпунктом, суммируется.

В стаж работы, дающий право на установление надбавки за стаж работы,



включаются:

- время работы в образовательных учреждениях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных абзацем вторым настоящего подпункта;
- время работы на выборных должностях в Советах народных депутатов и до 1992 года 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 учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в Учреждениях;
- время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев;
- время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения;
- время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями;
- время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

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

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

Стаж работы, дающий право на получение надбавки, устанавливается комиссией, состав которой утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

5.9.2. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются приказом руководителя в абсолютном или процентном выражении к должностному окладу.

Критериями определения размера выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы являются:

- обеспечение доступности и качества общего образования;
- эффективное использование современных образовательных технологий в образовательном процессе;
- создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса;
- кадровое обеспечение;
- эффективность управленческой деятельности;
- сохранение здоровья обучающихся (воспитанников);
- результативность обучения и воспитания в учреждении;

- эффективное сотрудничество с учреждениями дополнительного образования и развитие воспитательной системы;
- выполнение руководителем особо важных поручений;
- отсутствие нарушений действующего законодательства;
- выполнение утвержденных (доведенных Учредителем) планов работы (мероприятий);
- рациональное использование финансовых средств, отсутствие нарушений трудовой дисциплины;
- выполнение заданий особой важности и сложности;
- сохранение контингента обучающихся;
- отсутствие нарушений действующего законодательства;
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций.

Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы и сроки, на которые они устанавливаются, определяются каждым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда Учреждения и максимальными размерами не ограничены.

#### 5.9.3. Надбавка за наличие ученой степени.

Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается надбавка за наличие ученой степени доктора наук в размере 20 процентов должностного оклада, кандидата наук - 15 процентов должностного оклада.

#### 5.9.4. Надбавка за наличие почетного звания.

Руководителю, заместителю руководителя Учреждения устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный...", "Заслуженный...", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

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

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

- за квартал;
- за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

- осуществление эффективного руководства образовательной и воспитательной деятельностью Учреждения;
- осуществление эффективного руководства финансово-хозяйственной деятельностью Учреждения;
- выполнение Учреждением показателей дорожной карты;
- выполнение Учреждением Указов Президента РФ;
- предоставление государственных и муниципальных услуг в электронном виде;
- системная и результативная работа по укреплению и развитию материально-технической и учебной базы Учреждения, по созданию безопасных условий осуществления образовательной (воспитательной) и иной деятельности;
- обеспеченность педагогическими кадрами и работниками иных профессий;
- расширение спектра дополнительных услуг;
- внедрение передового опыта работы, новых форм организации и управления учебным (воспитательным) процессом;
- эффективная реализация образовательной (воспитательной) программы;
- организация качественной и эффективной методической работы в Учреждении;
- систематическая работа, направленная на привлечение обучающихся (воспитанников) к участию в конкурсах, выставках, соревнованиях различного уровня и их результативность, участие Учреждения в конкурсах, выставках, соревнованиях;

- осуществление профориентационной деятельности, обеспечение сохранности контингента обучающихся (воспитанников), наполняемости классов, лагеря в период оздоровительной кампании (каникулярное время);
- соблюдение трудового законодательства, законодательства в сфере образования, обеспечение охраны труда обучающихся (воспитанников) и работников;
- создание благоприятных условий обучающимся (воспитанникам), способствующих развитию личности, освоению образовательных (воспитательных) программ;
- осуществление деятельности, направленной на профилактику правонарушений среди несовершеннолетних;
- обеспечение социальной защиты и социальной адаптации обучающихся (воспитанников), охраны здоровья, медико-психолого-педагогической помощи;
- отсутствие случаев травматизма среди обучающихся (воспитанников), работников;
- осуществление деятельности, направленной на информирование обучающихся (воспитанников) о вредных привычках и их последствиях;
- проведение оздоровительных (лечебно-оздоровительных) мероприятий для обучающихся (воспитанников);
- отсутствие предписаний и штрафов проверяющих органов;
- отсутствие замечаний о несоответствии и несвоевременном предоставлении информации, отчетности и прочих документов и данных;
- отсутствие жалоб работников Учреждения, родителей, обучающихся (воспитанников);
- выполнение учебных планов и программ, планов воспитательной работы, иных планов мероприятий (работы);
- выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности;
- выполнение контрольных цифр приема, выпуска обучающихся (воспитанников);
- высокое качество подготовки Учреждения к новому учебному году, летней оздоровительной кампании;
- ведение приносящей доход деятельности, предусмотренной уставом Учреждения.

Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Премия может снижаться до 100 процентов.

Премияльные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Для заместителей руководителя премияльные выплаты определяются каждым Учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами не ограничены.

## 6. Порядок формирования фонда оплаты труда работников

6.1. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема лимитов бюджетных обязательств районного бюджета, бюджетного или автономного Учреждения – исходя из размера субсидии, предоставляемой на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием Учреждением муниципальных услуг (выполнением работ), в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Объем средств, направляемых на выплаты стимулирующего характера за счет средств поступающих от приносящей доход деятельности, составляет до 30% фонда оплаты труда.

6.2. Размер фонда оплаты труда Учреждения определяется Учредителем.

6.3. За счет экономии по фонду оплаты труда работникам может быть 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.), а также выплачено единовременное вознаграждение в случаях: достижения работниками юбилейных дат рождения (50, 55, 60, 65 лет), награждения Почетной грамотой,

благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации, Губернатора Вологодской области или Департамента образования Вологодской области.

Материальная помощь и единовременное вознаграждение оказывается:

работникам Учреждения - по приказу руководителя Учреждения на основании письменного заявления работника, а в случае смерти работника – заявления близкого родственника работника и копии свидетельства о смерти работника.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
образовательных учреждений  
Вытегорского муниципального района

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР  
ОКЛАДОВ (ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ) ПО ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ  
КВАЛИФИКАЦИОННЫМ ГРУППАМ В УЧРЕЖДЕНИЯХ**

Профессиональная квалификационная группа	Минимальный размер окладов (должностных окладов) (рублей)
1	2
- должности и профессии первого уровня	1530,0
- должности и профессии второго уровня, кроме водителей школьных автобусов и автомобилей, на которых осуществляется перевозка обучающихся к месту учебы и обратно к месту жительства	1780,0
- должности третьего уровня - должности педагогических работников	3150,0
- должность водителя школьных автобусов и автомобилей, на которых осуществляется перевозка обучающихся к месту учебы и обратно к месту жительства	3765,22
- должности четвертого уровня - должности руководителей структурных подразделений образования	6010,0

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
образовательных учреждений  
Вытегорского муниципального района

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

Виды образовательных организаций, классов (групп)	Наполняе- мость классов (групп), чел.
Общеобразовательные организации	
общеобразовательные классы	25
общеобразовательные организации, имеющие в своей структуре интернат	20
Группы для проведения факультативов, кружков, секций, элективных занятий во всех видах образовательных организаций	12
Организации дополнительного образования	10
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, профессиональных образовательных организациях)	5 - 12

Приложение № 3  
к коллективному договору

Согласовано  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Н.В. Николенко  
от «\_10\_»\_01\_201\_7\_г.  
\_\_\_\_\_ Т.А.Гришина

Утверждено приказом директора  
МБОУ «Вытегорская СОШ № 2»  
\_\_\_\_\_ М.В.Робозерова

от «\_10\_»\_01\_2017 г. № 5

**Соглашение по охране труда  
между руководством Муниципального бюджетного общеобразовательного  
учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2»  
и профсоюзным комитетом**

**1. Общие положен**

1. Настоящее Соглашение по охране труда между руководством Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2» и профсоюзным комитетом (далее Соглашение) заключено в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлено на обеспечение гарантии конституционного права граждан на труд в условиях, отвечающих требованиям его безопасности и гигиены в образовательном учреждении.

Соглашение – правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в сфере образования Вологодской области, определяющий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников образования и их дополнительные социально-экономические, правовые и профессиональные гарантии и льготы.

Настоящее Соглашение основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, отраслевых соглашениях по образовательным учреждениям Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

2. Соглашение является обязательным приложением к Коллективному договору на **2021-2023 годы**.

3. Соглашение устанавливает гарантии по охране труда работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа № 2».

4. Участниками (сторонами) Соглашения являются:

Руководство Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2» от имени работодателя,  
Профсоюзный комитет Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2» - от имени работников.

5. Действие Соглашения распространяется на работодателя и работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2», первичную профсоюзную организацию образовательного учреждения.

6. Срок действия Соглашения – вступает в силу 26 декабря 2020 года. В течение срока действия Соглашения стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Соглашения, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Внесенные изменения оформляются приложением к Соглашению, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников образовательного учреждения.

7. Руководство Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Вытегорская средняя общеобразовательная школа №2» обязуется произвести целевые отчисления на мероприятия по охране труда не менее 0,2% от сумм затрат на предоставление образовательных услуг в соответствии с требованиями статьи 226 ТК РФ.

## 2. Обязательства руководства школы о выполнении мероприятий по охране труда

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный
1	2	3	4	5	6
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	70		Робозерова М.В. Николенко Н.В. Гришина Т. А.
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организаций»	Кол-во чел.	8	По плану	Робозерова М.В.
3	Организация, обновление уголка по охране труда.	1 раз в квартал		сентябрь, декабрь, март, июнь	Робозерова М.В. Николенко Н.В. Гришина Т. А.
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			До 1.09.	Робозерова М.В. Стаканова С.Л.
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; • работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;			До 1.09.	Робозерова М.В.
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	сентябрь; апрель	Стаканова С.Л.
7	Организация комиссии по охране на паритетных основах с профсоюзной организацией.	Чел.	5	сентябрь	Робозерова М.В. Николенко Н.В. Гришина Т. А.
8	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.			Декабрь	Робозерова М.В. Николенко Н.В. Гришина Т. А.
9	Косметический ремонт спортзала			Июль-август	Стаканова С.Л.
10	Косметический ремонт рекреаций			июль-	Стаканова С.Л.

				август	
11	Косметический ремонт лестниц			июль	Стаканова С.Л.
12	Гидравлические испытания системы отопления		1	Июнь	Стаканова С.Л.
13	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин 2.4.2.1178-02. Постановление Минздрава РФ от 28.11.2002 г. № 44.			Август	заведующие кабинетами Стаканова С.Л.
14	Косметический ремонт гардероба			июль	Стаканова С.Л..
15	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России от 14.03.1996 г. № 90.	Кол-во раз	1	В течение учебного года	Робозёрова М.В. Николенко Н.В. Гришина Т. А.
16	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)			август	Робозерова М.В..
17	Подготовка документов для работников, имеющих право на льготную пенсию			В течение года	Робозерова М.В.
18	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в соответствии с медицинскими показаниями.			по мере предоставления путевок	Робозерова М.В. Николенко Н.В. Гришина Т. А.
19	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.			В течение года	Стаканова С.Л..
20	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			В течение года	Стаканова С.Л..
21	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			В течение года	Стаканова С.Л..
22	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 года			сентябрь	Робозерова М.В. Стаканова С.Л.
23	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара на этажах.			по мере необходимости	Стаканова С.Л.
24	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)				Стаканова С.Л.
25	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			В течение года	Робозерова М.В. Стаканова С.Л.
26	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			В течение года	Стаканова С.Л.
27	Освобождение запасных эвакуационных выходов			август	Стаканова С.Л.
28	Обучение по программе электро- и теплбезопасности			по плану	Робозерова М.В.



**НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ РАБОТНИКАМ СМЫВАЮЩИХ И  
ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ, ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ИХ ВЫДАЧИ**  
(утверждены постановлением Минтруда России от 04.07.03 № 45)

<b>№ п/п</b>	<b>Виды смывающих и обезвреживающих средств</b>	<b>Наименование работ и производственных факторов</b>	<b>Норма выдачи на 1 месяц</b>
1	<i>Мыло</i>	Работы, связанные с загрязнением.	400 г
2	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы) гидрофильного действия	Органические растворители	800 г
3	Очищающая паста для рук	Технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты	100 мл
4	Регенерирующий восстанавливающий крем для рук	Сильные трудносмываемые загрязнения: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, силикон.  Химические вещества восстанавливающего действия	200мл  100мл

Примечание.

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам выдается мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемыми загрязнениями, выдаются защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, очищающие пасты для рук.

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

1. Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности
2. Учитель химии
3. Учителя технического труда (технологии)
4. Сторож - дворник
5. Уборщик служебных помещений
6. Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту зданий

**ТИПОВЫЕ НОРМЫ  
БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ,  
СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ  
РАБОТНИКАМ СКВОЗНЫХ ПРОФЕССИЙ И ДОЛЖНОСТЕЙ  
ВСЕХ ОТРАСЛЕЙ ЭКОНОМИКИ**

(утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития  
Российской Федерации от 1 октября 2008 г. № 541 н)

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	
1	2	3	4	
	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1	
	Дворник; уборщик территории	Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1	
		Рукавицы комбинированные или	6 пар	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2 года	
		Валенки или	1 пара на 2,5 года	
		Сапоги	1 пара на 2,5 года	
		<i>Галоши на валенки</i>	1 пара на 2 года	
		Лаборант всех наименований; препаратер; техник	При выполнении работ в химических лабораториях:	
	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей		1 на 1,5 года	
	Фартук прорезиненный с нагрудником		дежурный	
	Тапочки кожаные или		2 пары	
	Ботинки кожаные		1 пара	
	Перчатки резиновые или		дежурные	
	Перчатки с полимерным покрытием		дежурные	
	Очки защитные		до износа	
	Перчатки с полимерным покрытием		12 пар	
	Очки защитные		до износа	
	Сторож (вахтер)		При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1	
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой	дежурный	
		Куртка на утепляющей подкладке	1 на 2 года	

	Брюки на утепляющей подкладке	1 на 2 года
	Полушубок	дежурный
	Валенки или	1 на 2,5 года
	Сапоги кожаные утепленные	1 на 2,5 года
Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей	1
	Рукавицы комбинированные или	6 пар
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
	При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
	Сапоги резиновые	1 пара
	Перчатки резиновые	2 пары

**Примечания:**

1. Бесплатная выдача сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, профессии и должности которых предусмотрены в настоящих Нормах, производится во всех отраслях экономики независимо от профиля и ведомственной подчиненности организаций, если эти средства индивидуальной защиты не предусмотрены соответствующими Типовыми нормами бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

2. В зависимости от производственных и климатических условий работодатель по согласованию с государственным инспектором по охране труда может заменить валенки на валенки с резиновым низом, или на сапоги кожаные утепленные, или на сапоги резиновые утепленные.

3. Срок носки очков защитных, установленный настоящими Нормами "до износа", не должен превышать 1 года.

4. Работникам, постоянно занятым работой на персональных электронно-вычислительных машинах (ПВЭМ), могут выдаваться специальные защитные очки, предназначенные для защиты глаз от проявлений компьютерного зрительного синдрома.

5. В том случае, если такие средства индивидуальной защиты, как предохранительный пояс, диэлектрические галоши и перчатки, диэлектрический резиновый коврик, защитные очки, респиратор, противогаз, жилет сигнальный, защитный шлем, каска и т.п., не предусмотрены настоящими Нормами, они могут выдаваться работникам в зависимости от характера выполняемых работ и условий труда как "дежурные".

6. Работникам, занятым на работах, связанных с воздействием на кожу вредных производственных факторов, выдаются защитные кремы гидрофильного и гидрофобного действия, очищающие пасты, регенерирующие и восстанавливающие кремы в соответствии с Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 4 июля 2003 г. N 45 (зарегистрировано в Минюсте России 15 июля 2003 г. N 4901).

7. Работодатель имеет право по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с настоящими Нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения.

8. Сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются в годах в зависимости от климатических поясов\*:

N п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Климатические пояса			
		I	II	III	IV
1.	Куртка на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5
2.	Брюки на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5
3.	Костюм зимний для сварщиков	3	2,5	2	1,5
4.	Костюм сигнальный на утепляющей прокладке	3	2,5	2	1,5
5.	Валенки	4	3	2,5	2
6.	Сапоги кожаные утепленные	4	3	2,5	2
7.	Сапоги кожаные утепленные с жестким подноском	4	3	2,5	2

\* Вологодская область относится к III климатическому поясу.

Согласовано  
Председатель ПК МБОУ «Вытегорская  
СОШ №2»

\_\_\_\_\_ Н.В. Николенко  
\_\_\_\_\_ Т. А. Гришина

Утверждено приказом директора  
МБОУ «Вытегорская СОШ № 2»  
\_\_\_\_\_ М.В.Робозерова  
от 10.01.2017 № 5

## **ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ И УСЛОВИЯХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА**

1. Настоящее Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года (далее по тексту – Положение) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений (далее по тексту – Учреждения), учредителем которых является Управление образования Вытегорского муниципального района (далее по тексту – Управление образования) или в отношении которых Управление образования осуществляет полномочия учредителя.

2. Педагогические работники Учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее по тексту - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, в должностях и на условиях, предусмотренных в приложении к настоящему Положению.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией Учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

фактически проработанное время;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработная плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в

частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

при переходе работника в установленном порядке из одного Учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;

при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;

при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности Учреждения.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются уставом Учреждения.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом Учреждения.

Длительный отпуск руководителю Учреждения оформляется приказом Управления образования.

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации Учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с администрацией Учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.