

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
«Новоторьяльская средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Новоторьяльская СОШ»)  
Новоторьяльского района Республики Марий Эл  
на 2022 -2025 годы

Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ» 26 декабря 2022 года (Протокол №3).

Подписан сторонами:

От работодателя

Директор

МБОУ «Новоторьяльская СОШ»

Волкова В.Х.

«.....» 2022 г.



От работников

Председатель профкома

МБОУ «Новоторьяльская СОШ»

Глушкова Л.Э.

«.....» 2022 г.



М.П.

*Проведена уведомительная регистрация в ТКЧ РК12  
«Члены профсоюзной организации в Новоторьяльской  
районной профсоюзной организации»  
Верхний индекс 26 декабря 2022 г.*

Проведена уведомительная регистрация в вышестоящем выбранном профсоюзном органе Новоторьяльской районной организации Профсоюза работников образования и науки РФ

Председатель

Бастракова О.В.

Регистрационный № 15 от «26» декабря 2022 года

М.П.



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Новоторьяльская средняя общеобразовательная школа» (далее - общеобразовательное учреждение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники общеобразовательного учреждения, являющиеся членами первичной профсоюзной организации, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации Глушковой Лилии Эриковны;

работодатель в лице его представителя – директора общеобразовательного учреждения Волковой Валентины Харитоновны;

работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочившие представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Конституцией Республики Марий Эл, ТК РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ РФ «О профсоюзах») и другими законодательными актами.

1.4. Коллективный договор заключен на 2022-2025 годы и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Профком обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Работодатель признает первичную организацию профсоюза в лице ее выборного органа как единственного полномочного представителя работников

образовательного учреждения, ведущего переговоры от их имени.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования общеобразовательного учреждения, изменения типа государственного или муниципального образования, расторжения трудового договора с руководителем общеобразовательного учреждения, реорганизации общеобразовательного учреждения в форме преобразования.

1.8. Предметом настоящего коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки и дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшений условий труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) общеобразовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.11. При ликвидации общеобразовательного учреждения сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. Стороны по договоренности имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности.

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

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

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

При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров (ч. 3 ст. 40 ТК РФ).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии ст. 372 ТК РФ:

1. Устав Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторъяльская средняя общеобразовательная школа»;
  2. Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения. (Приложение №2);
  3. Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторъяльская средняя общеобразовательная школа». (Приложение № 13);
  4. Соглашение по охране труда на 2022 год (Приложение № 12);
  5. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также смывающих и обеззараживающих средств. (Приложение № 8);
  6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами, согласно типовым нормам (Приложение №7,8);
  7. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (Приложение № 6).
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления общеобразовательного учреждения непосредственно работниками или через профсоюзный комитет:
- учет мнения (по согласованию) профкома;
  - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
  - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективным договором;
  - обсуждение с работодателем вопросов о работе общеобразовательного учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
  - участие в разработке и принятии коллективного договора.
- 1.18. При осуществлении сторонами контроля за выполнением коллективного договора они представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.
- 1.19. Ежегодно (в январе) стороны информируют работников на общем собрании о ходе выполнения коллективного договора.
- 1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.
- 1.21. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с главой 6 ТК РФ в случаях:
- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
  - заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
  - если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного

трудового спора.

## **II. Трудовой договор**

### **2. Работодатель обязуется:**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определять в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом общеобразовательного учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми федеральным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в части второй ст. 57 ТК РФ.

Дополнительные условия, определенные сторонами трудового договора, не должны ухудшать положение работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, коллективным договором.

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

2.4. Трудовой договор с работником, заключать на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных в части первой ст. 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы или условия её выполнения только в случаях, предусмотренных в части второй ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре

должно содержаться указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

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

Об изменениях определенных сторонами условий трудового договора без изменения трудовой функции работника и о причинах, вызвавших необходимость изменений организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с профкомом, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.9. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

### **III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд общеобразовательного учреждения, а также направляет работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе по годам). (Приложение № 5).

3.3.2. Направлять на дополнительное профессиональное образование педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

В первоочередном порядке на дополнительное профессиональное образование направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

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

3.3.4. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или

дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Содействовать работнику, желающему получить дополнительное профессиональное образование, пройти профессиональное обучение.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3.7. Проводить аттестацию, которая может в соответствии с п. 3 ст. 81 ТК РФ послужить основанием увольнения работника, в порядке, установленном локальным актом, принимаемом с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.3.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.9. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме. Работникам работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

3.3.10. Организовать закрепление наставников за молодыми специалистами.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

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

К уведомлению прилагать проекты приказов о сокращении численности или штатов, документы, подтверждающие необходимость сокращения (изменения в штатном расписании, учебном плане), список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, ранжирование работников с учетом преимущественного права на работу.

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



4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

4.4. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также:

лицам, до наступления права на получения пенсии по любым основаниям осталось менее 5-х лет;

одиноким матерям (отцам) воспитывающим детей в возрасте до 16 лет;

женщинам, имеющих детей в возрасте до 3-х лет;

родителям, воспитывающим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;

награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

неосвобожденным руководителям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством (ст. ст. 178, 180 ТК РФ).

4.7. При появлении новых рабочих мест в общеобразовательном учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, ранее уволенных из общеобразовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.8. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.9. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ).

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

4.10. Допускается увольнение женщины с истечением срока трудового договора в период беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющую у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

4.11. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющих детей в возрасте до трех лет, одинокой матерью, воспитывающей ребенка - инвалида в



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

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 91. ТК РФ), режимом рабочего времени, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Для педагогических работников общеобразовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

по соглашению между работником и работодателем,  
по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.4.1. Стороны договорились, что в течении учебного года классы, обучающиеся по учебному плану 6-дневной учебной неделе, сентябрь и май месяцы учатся по пятидневной учебной неделе ( с 2-мя выходными днями), в случае выполнения программы не менее чем на 90%.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 97,99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст.259, 268 ТК РФ.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.7. Привлечение работников общеобразовательного учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и соблюдением ст. 60, 72.2 ТК РФ.

5.8. Разделение рабочего времени для работника на части производится работодателем на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома (ст. 371,372 ТК РФ) в соответствии со ст.105 ТК РФ.

5.9. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.10. Продолжительность работы (смены) в ночное время сокращать на один час кроме работников, которым установлена сокращенная продолжительность рабочего времени или принятым специально для работы в ночное время (ст.96 ТК РФ).

5.11. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4 часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

5.12. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

5.13. График работы сотрудников обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения составляется с учетом мнения профкома и утверждается приказом директора общеобразовательного учреждения.

5.14. Для работников учреждения предоставляется отдых в соответствии

со ст.107 ТК РФ.

В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается и определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Всем работникам предоставлять один выходной день в неделю: воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

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

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

Работающим инвалидам предоставляется удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск - не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.95г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации») к ст.115 ТК РФ.

5.16. Работодатель обязуется с учетом производственных возможностей по согласованию с профкомом предоставлять дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу -1 день;

для проводов детей на службу в армию – до 3-х дней;

неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – до 3-х дней, членам профкома- 1 день;

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

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов,

сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.19. Предоставлять право педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ). (Приложение №17).

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется на основе «Положения о новой системы оплаты труда работников организаций бюджетной сферы».

6.3. Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 8 и 23 числа каждого месяца не зависимо от числа рабочих дней в месяце.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

6.5. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. (Приложение № 4).

6.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоторъяльская средняя общеобразовательная школа» и включает в себя:

- должностной оклад (ставка);
- выплаты компенсационного характера;
- доплаты стимулирующего характера;
- иные надбавки и доплаты.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.7. На педагогических работников на начало нового учебного года составляется и утверждается тарификационный список.

6.8. Положение о новой системе оплаты труда работников образовательного учреждения принимается с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Заработную плату выплачивать в порядке и сроки, указанные в п. 6.3. Расчетные листки с указанием начислений и удержаний за месяц выдавать работникам за день до выдачи заработной платы;

6.9.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы;

6.9.3. За время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. (ст. 157 ТК РФ);

за время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя (ст. 157 ТК РФ);

6.9.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях предусмотренных ст.234 ТК РФ.

6.9.5. При нарушении установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, но не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактических не выплаченных в срок сумм.

6.9.6. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с её проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены трудовым законодательством.

В случае проведения забастовки обеспечивать выполнение минимума необходимых работ (услуг). ( Приложение № 11).

6.9.7. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. (ст. 127 ТК РФ)

6.9.8. Работу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивать не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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

6.9.9. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст. 154 ТК РФ).

6.9.10. Оплату труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ).

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

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, либо коллективным договором.

6.9.11. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

## **VII. Гарантии и компенсации**

7. Стороны договорились 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 (раздел 6 настоящего коллективного договора);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167 – 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с получением обучения (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. 5.15 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. Педагогическим работникам общеобразовательного учреждения оказывать меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Российской Федерации, Республики Марий Эл, муниципальными нормативно-правовыми актами муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район».

7.3. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.4. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников учреждения.

Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством;

7.5.2. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами (ст.184 ТК РФ).

7.5.3. На время прохождения медицинского осмотра за работниками сохраняется средний заработок по месту работы (ст.185 ТК РФ).

7.5.4. При направлении работника для дополнительного профессионального образования с отрывом от работы сохранять 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. 168 ТК РФ).

7.5.5. Выплачивать выходное пособие работникам на основании статьи 178 ТК РФ.

7.5.6. При сдаче крови и её компонентов сохранять за работником средний заработок за эти дни и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

7.5.7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставлять свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

7.5.8. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.5.9. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.



7.6. Работникам учреждения, призванным на военную службу в Вооруженные силы Российской Федерации по частичной мобилизации, производится единовременная выплата в размере до 50 тысяч рублей.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8. Стороны исходят из признания и обеспечения приоритета сохранения жизни и здоровья работников по отношению к результатам производственной деятельности общеобразовательного учреждения.

8.1. Стороны договорились совместно:

- ежегодно определять порядок финансирования и размер средств, выделяемых на выполнение мероприятий по улучшению условий, охраны и безопасности труда, принимать соглашение по охране труда.

- регулярно рассматривать на совместных заседаниях вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в подразделениях и информировать работников о принимаемых мерах в данной области.

8.2. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219, 220, 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно производить расчет потребности в средствах на финансирование мероприятий по охране труда, провести переговоры по определению приоритетов и заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых, а также мероприятий по обеспечению средствами индивидуальной защиты и пожарной безопасности, сроков их выполнения, необходимых финансовых затрат, ответственных должностных лиц.

8.2.2. Предусмотреть финансовые средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением по охране труда.

8.2.3. Возмещать расходы на погребение работника, умершего в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.2.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома.

В состав комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи

пострадавшим.

Организовывать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем при необходимости.

8.2.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет работодателя.

8.2.7. Выдавать своевременно и бесплатно работникам сертифицированную специальную одежду, обувь и другими средства индивидуальной защиты, а также смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложения № 7, № 8).

8.2.8. Обеспечивать приобретение, хранение средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ч. 3 ст. 221 ТК РФ).

8.2.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.2.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.2.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет и принимать меры к их предупреждению в дальнейшем (ст. 227, 228, 229, 230, 230<sup>1</sup>, 231 ТК РФ).

8.2.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.2.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.2.15. Совместно с профкомом обеспечить в учреждении создание комиссии по охране труда из равного количества представителей работодателя и профсоюзного комитета и условий для их общественной работы; проводить трехступенчатый административно – общественный контроль, не реже одного раза в четверть.

8.2.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.2.17. Оказывать беспрепятственный допуск и содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении, за

реализацией прав работников на получение выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также назначением и выплатой пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, в случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда и принимать меры к их устранению.

В случае возникновения непосредственной угрозы жизни и здоровью работников приостановить работы по первому требованию профсоюзного комитета.

8.2.18. Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими заключениями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований.

8.2.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2.20. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средств индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов.

8.2.21. Предоставлять органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

8.2.22. В установленные сроки проводить обучение и проверку знаний по охране труда работников, а также членов комиссии по охране труда.

8.2.23. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Предоставлять работникам, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ)

- дополнительный отпуск по перечню профессий и должностей (ст. 117 ТК РФ) (Приложение №5).

- оплата труда устанавливается в повышенном размере (ст. 147 ТК РФ)

8.2.24. Обеспечить качественную подготовку общеобразовательного учреждения к работе в зимних условиях.

8.2.25. Ежегодно оформлять актом разрешение на проведение занятий в спортивном зале.

8.2.26. Принимать меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в

том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

8.2.27. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их медикаментами в соответствии с перечнем

8.3. Работодатель обязуется:

Организовывать информационно-просветительные мероприятия, направленные на профилактику ВИЧ/ СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации в отношении работников, живущих с ВИЧ;

информирование работников учреждения по вопросам профилактики ВИЧ/ СПИДа;

включение тематических листовок по вопросам профилактики ВИЧ/ СПИДа на рабочих местах и недопущения дискриминации и стигматизации в трудовых коллективах работников, живущих с ВИЧ- инфекцией, в список раздаточных материалов при приеме на работу;

включение вопросов профилактики ВИЧ/ СПИДа на рабочих местах в программы обучения и проведения инструктажей по охране труда;

недопущения дискриминации и стигматизации в трудовом коллективе в отношении работников, живущих с ВИЧ-инфекцией.

8.4. Обязанности работодателя в области охраны труда:

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Работодатель обязан обеспечить:

безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

создание и функционирование системы управления охраной труда;

соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и

(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

оснащение средствами коллективной защиты;

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

организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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

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

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

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

принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

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

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

беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных

факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

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

соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

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

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

При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### 8.5. Запрет на работу в опасных условиях труда

Работодатель обязан приостановить работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на таких рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда.

Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.



На время приостановки работ на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, работникам, занятым на таких рабочих местах, предоставляются гарантии, установленные частью третьей статьи 216.1 настоящего Кодекса.

Устранение оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, осуществляется на основе плана мероприятий, который разрабатывает работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

Копия утвержденного работодателем плана мероприятий направляется работодателем в территориальный орган федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по месту нахождения работодателя.

Возобновление деятельности работодателя на рабочих местах, указанных в части первой настоящей статьи, допускается только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

Установленный настоящей статьей запрет не распространяется на работы, связанные с предотвращением или устранением последствий чрезвычайных ситуаций, а также на отдельные виды работ, перечень которых утверждается Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

#### 8.6. Права работодателя в области охраны труда

Работодатель имеет право:

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

вести электронный документооборот в области охраны труда;

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

Федерации).

#### 8.7. Обязанности работника в области охраны труда

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

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

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

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

#### 8.8. Права работника в области охраны труда

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами коллективной и индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Виды, минимальные размеры, условия и порядок предоставления указанных в настоящей статье гарантий и компенсаций устанавливаются настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, предусмотренные настоящим Кодексом гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

8.8.1. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда

Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами) работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

В случае необеспечения работника в соответствии с настоящим Кодексом средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в рамках обязательного социального страхования от несчастных случаев на

производстве и профессиональных заболеваний.

В целях предупреждения и устранения нарушений государственных нормативных требований охраны труда государство обеспечивает организацию и осуществление федерального государственного контроля (надзора) за их соблюдением и устанавливает ответственность работодателя и должностных лиц за нарушение указанных требований.

В случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан: соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам; осуществлять перевод работников на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с соответствующей оплатой; устанавливать перерывы для отдыха, включаемые в рабочее время; при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создавать для него условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида; проводить другие мероприятия.

**8.8.2. Право работника на получение информации об условиях и охране труда**

Каждый работник имеет право на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

Обязанность предоставления указанной в настоящей статье информации возлагается на работодателя, а также на соответствующие государственные органы и общественные организации при наличии у них такой информации.

Работодатель обязан незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда.

Формы (способы) и рекомендации по размещению работодателем информационных материалов в целях информирования работников об их трудовых правах, включая право на безопасные условия и охрану труда, а также примерный перечень таких информационных материалов утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда».

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

## 10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

10.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

10.1.4. не допускает ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью;

10.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной

организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 0,5 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 2 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дня, заместителям председателя - 1 календарный день, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарный день; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарный день;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации;<sup>1</sup>

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для

---

<sup>1</sup> Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.



ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

## **Х. Обязательства профсоюзного комитета**

10. Профсоюзный комитет обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников данного

работодателя, являющихся членами профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 11 ФЗ «О профсоюзах...» и ст. 29, 30 ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профсоюзной организации.

Быть полномочными представителями Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров (ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК РФ, ст. 11, 14 ФЗ РФ «О профсоюзах...»), соблюдения трудового законодательства.

10.2. Организовать проведение общего собрания работников учреждения для принятия коллективного договора, подписывать по его поручению коллективный договор и осуществлять контроль за его выполнением;

10.3. Совместно с представителем работодателя, директора учреждения, создать примирительную комиссию для урегулирования разногласий, возникающих в коллективных переговорах;

10.4. Организовать поддержку требований профсоюза в отстаивании интересов работников в форме собраний, митингов, пикетирования, а при необходимости – забастовок в установленном законодательством порядке.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (п. 10 ст. 86 ТК РФ).

10.6. Совместно с представителем работодателя образовывать комиссию по трудовым спорам учреждения для рассмотрения индивидуальных трудовых споров работников с работодателем и на паритетной основе – комиссию по охране труда. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве.

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

10.8. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу с членами профсоюза учреждения.

10.10. Организовывать учебу профсоюзного актива.

10.11. Совместно с руководителем обеспечить ежемесячное правовое просвещение работников.

10.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

10.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

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

10.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях длительной болезни, рождения ребенка, бракосочетания, смерти близких родственников, юбилеев, при серьёзных материальных затруднениях в размерах до одного должностного оклада.

10.17. Обеспечить общественный контроль за:

- соблюдением в общеобразовательном учреждении трудового законодательства, соблюдением норм труда и отдыха;
- соблюдением норм и правил охраны труда;
- своевременной выплатой заработной платы, пособий по социальному страхованию, расходованием средств социального страхования на санаторно-курортное лечение и отдых, распределением путевок на лечение и отдых;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников, награждение и др.;
- выполнением коллективного договора, районного, республиканского соглашения в учреждении, соглашения по охране труда;
- соблюдением установленных социальных гарантий и льгот работникам учреждения;
- своевременным перечислением денежных средств в Пенсионный фонд РФ.

10.18. Заслушивать сообщения работодателя о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашений по охране труда, реализаций социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

10.19. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов вышестоящих организаций профсоюза.

10.20. Проводить разъяснительную работу среди членов профсоюза об их правах и льготах, о роли профсоюза в защите трудовых, социальных прав и профессиональных интересов членов профсоюза.

10.21. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8, 371, 372 ТК РФ).

10.22. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ).

10.24. Ежегодно проводить смотр – конкурс состояния охраны труда.

10.25. Осуществлять поощрение профсоюзного актива, ведущего эффективную общественную работу.

## **XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

## **Ответственность сторон коллективного договора.**

11. Стороны договорились:

11.2. Работодатель в течение семи дней со дня подписания коллективный договор направляет его в орган по труду для уведомительной регистрации.

11.3. Разъяснять условия коллективного договора среди работников учреждения.

11.4. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.

11.5. Представлять друг другу необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст. 51, 54 ТК РФ).

11.6. Информировать работников о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54, 55, 195 ТК РФ, ст. 5.29, 5.27, 5.31 КОАП).

11.8. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергавшемуся административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного до трех лет (ст. 5.27 КОАП).

11.9. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору (ст. 195 ТК РФ, часть вторая п. 2 ст. 30 ФЗ «О профсоюзах»).

## **XII. Перечень приложений к коллективному договору**

Приложение № 1 - Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора.

Приложение № 2 - Правила внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения.

Приложение № 3 - Перечень профессий и должностей работников с ненормированным рабочим днем.

Приложение № 4 - Форма расчетного листа по заработной плате.

Приложение № 5 - План подготовки и дополнительного профессионального образования работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения .

Приложение № 6 - Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска.

Приложение № 7 - Перечень профессий и должностей работников учреждения,

имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами.

Приложение № 8 – Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обеззараживающих средств, порядок и условия их выдачи.

Приложение № 9 – Перечень профессий и должностей работников, которым производится дополнительная оплата за особый характер труда.

Приложение № 11- Перечень минимума работ (услуг), обеспечиваемых в период забастовки.

Приложение № 12- Соглашение по охране труда на 2022 год.

Приложение № 13 - Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ»

Приложение № 14 – Положение о материальной помощи работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ».

Приложение № 15 – положение о премировании работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ»

Приложение № 16 -.Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ».

Приложение №17. –Положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ».

Приложение № 18 - Положение о фонде охраны труда Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ».

Приложение № 1

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года

Состав комиссии по контролю за выполнением коллективного договора  
МБОУ «Новоторьяльская СОШ» пгт. Новый Торъял РМЭ

№	Фамилия Имя Отчество члена комиссии	должность
1.	Волкова Валентина Харитоновна	Директор школы
2.	Бирюков Олег Михайлович	Заместитель директора по АХЧ
3.	Глушкова Лилия Эриковна	Председатель первичной профсоюзной организации
4.	Мочаева Любовь Васильевна	Председатель трудового коллектива
5.	Куклина Ольга Николаевна	Учитель физики и математики



## Приложение № 2

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета Митушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ

«Новоторьяльская СОШ\_1»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



### **ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоторьяльская средняя общеобразовательная школа»**

#### **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Законом Российской Федерации от 29.12.2012. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - общеобразовательное учреждение, действующее на основании типового положения об общеобразовательном учреждении (далее - общеобразовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными



законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район», уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

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

### **2.1. Порядок приема на работу:**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения не более шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст.331 ТК РФ и ст. 28 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- 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 обязательного 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 прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которую в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики 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, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.(ст.65 ТК РФ).

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.9. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования

оформляются работодателем (за исключение случаев, если в соответствии с настоящим Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается.

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (ч.5.ФЗ от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами,

непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

## 2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суде.

## 2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении; изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества групп и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

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;

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;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

#### 2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного

договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть

уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;

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

2.4.12. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации учреждения (ст. 261 ТК РФ)

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

2.4.14. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.15. 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 ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.16. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного



федерального закона.

2.4.17. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях,

предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и воспитанникам;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся в рамках лицензии;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью;

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права воспитанников, отслеживать режим посещения учреждения, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья воспитанников во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, соблюдения трудовой дисциплины;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым

договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам оплату за труд в соответствии со штатным расписанием;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

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

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные Уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.3.6. О сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет — не менее чем на один год;

б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) — не менее чем за один год;

в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, — не менее чем на 6 месяцев;

г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарноэпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, не менее чем на 6 месяцев.

Конкретный срок сверх указанного выше, на который оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории, определяется коллективным договором.

### 3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить

работнику неполученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. 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 одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению сетку занятий, режим дня;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- громко разговаривать и шуметь в коридорах;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, сеткой занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемых с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается директором общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. 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 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающих 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не вытекает из их должностных обязанностей 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);

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;

выполнение 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.);

периодические кратковременные дежурства в общеобразовательном 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 дежурства педагогических работников в учреждении в период проведения занятий, до их начала и после 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 дежурства по образовательному 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.

4.1.7. дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию



от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения. Являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемом с учетом мнения выборного первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: 8-00 – 17-00. Перерыв на обед с 12.00 до 13.00.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый рабочий режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: руководитель, заместители директора по учебно-воспитательной работе, воспитательной работе, завхозу.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускаются в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не может превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной платы может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но

не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 1,3 ТК РФ).

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года. Суммированный учет рабочего времени устанавливается следующим работникам: сторож-дворник.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

#### 4.2. Установление учебной нагрузки учителей.

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляются в заключенном с работником трудовым договором. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и

учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях, уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период их в отпуске по уходу за ребенком до достижения возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится директором

общеобразовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники общеобразовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

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

#### 4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (12.00- 13.00);
  - выходные дни (еженедельный непрерывный отдых - воскресенье);
  - нерабочие праздничные дни
- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;  
7 января - Рождество Христово;  
23 февраля - День защитника Отечества;  
8 марта - Международный женский день;  
1 мая - Праздник Весны и Труда;  
9 мая - День Победы;  
12 июня - День России;  
4 ноября - День народного единства
- отпуска (согласно графика).

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не

связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специальном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12-00 час по 13-00 час.

#### 4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

#### 4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам за вредные условия труда продолжительностью 7 календарных дней по результатам специальной оценки условий труда (ст. 117 ТК РФ).

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и уставом общеобразовательного учреждения, Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

#### 4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 5 дней.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

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

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

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

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

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

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

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- выдачей премии;
- награждение ценным подарком.

5.2. Работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

6.1. 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.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч.1 ст. 81 ТК РФ):

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению

работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

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

- однократного грубого нарушения работником обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам



решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся (пункты 2 и 3 ст. 55 Закона РФ «Об образовании в РФ»).

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

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка,

внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Ознакомлены:

На общем собрании трудового коллектива МБОУ «Новоторъяльская СОШ».

Протокол от «9» сентября 2015 года № 1.

Приложение 3

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года

**Перечень  
должностей работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ»  
с ненормированным рабочим  
днем и продолжительность дополнительного отпуска**

№ п/п	Наименование профессии и должность	Продолжительность дополнительного отпуска
1.	Руководитель	3дня
2.	Заместители директора по учебно- воспитательной работе, воспитательной работе	3 дня
3.	Завхоз	3 дня

# Приложение 4

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета: Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



Форма расчетного листа по заработной плате.

Организация: МБОУ "Новоторьяльская СОШ" Подразделение:

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА  
ФИО

Организация: МБОУ "Новоторьяльская СОШ"

Подразделение:

К выплате:

Должность:

Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						НДФЛ		
						Профсоюзные взносы		
						Выплачено:		
						Заработная плата за 1-ую половину месяца		
						Заработная плата за 2-ую половину месяца		

Долг предприятия на начало

Долг предприятия на конец

Общий облагаемый доход:

# Приложение 5

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года

План подготовки и дополнительного профессионального образования  
работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
«Новоторьяльская СОШ»

Перспективный план курсовой подготовки на 2022-2025 годы  
Профессиональной переподготовки на 2022-2025 годы

ФИО	2022	2023	2024	2025
Бирюкова Елена Николаевна	+	переподготовка по специальности «педагог- организатор		
Бирюкова Оксана Вячеславовна			+	
Блинова Ольга Викторовна	+	переподготовка по специальности «педагог- организатор		
Василенко Юрий Николаевич			+	
Волкова Валентина Харитоновна		+		
Глушкова Лилия Эриковна				+
Глушкова Юлия Андреевна			+	
Григорьева Олеся Алексеевна		+		
Домрачева Людмила		+		

Домрачева Людмила Юрьевна		+		
Домрачева Нина Павловна			+	
Егошин Алексей Эдуардович				+
Егошина Людмила Александровна		+		
Егошина Наталья Леонидовна	+			
Ермакова Альбина Васильевна		+		
Ерофеев Геннадий Альбертович				+
Ерусланов Александр Геннадьевич	+			
Ефремова Елена Сергеевна				+
Загайнова Лариса Ивановна		+		
Иванова Светлана Ивановна				+
Ивахненко Надежда Федоровна	+			
Кардакова Алиса Витальевна		+		
Кислицына Татьяна Анатольевна		+		
Кропотова Елена Петровна				+
Куклина Ольга Николаевна	+			
Куклина Римма Васильевна		+		
Лискова Надежда Александровна		+		

Макарова Ирина Анатольевна			+	
Мачульский Александр Анатольевич				+
Мосунова Елена Николаевна				+
Мочаева Любовь Васильевна			+	
Новоселова Ирина Васильевна		+		
Парышева Эльвира Валерьевна		+		
Пирогов Евгений Львович				+
Подлипская Татьяна Валентиновна	+			
Разаренова Лариса Федоровна	+			
Рослякова Елена Петровна		+		
Рябинина Маргарита Геннадьевна	+			
Сазонова Татьяна Рудольфовна		+		
Сидоркина Марина Александровна				+
Стародубцева Алевтина Анатольевна			+	
Стрельцова Людмила Александровна			+	
Таныгина Валентина Викторовна				+
Таратина Екатерина Ананьевна	+			

Торощина Елена Викторовна		+		
Федорова Валентина Семеновна				+
Холкина Людмила Валентиновна				+
Черных Татьяна Михайловна				+
Шабалина Галина Аркадьевна			+	
Швецова Лариса Геннадьевна				+
Шестакова Елена Юрьевна		+		
Щербакова Елена Анатольевна			+	
Якимова Ирина Александровна			+	



# Приложение 6

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /Волкова Л.Э./  
«26 » декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26 » декабря 2022 года

## Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

Наименование должностей	Доплата за вредность (%)	Дополнительные дни к отпуску
Уборщик служебных помещений	12	7
Рабочий по текущему ремонту зданий	12	7
Повар	12	7
Кухонный рабочий	12	7

# Приложение 7

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новотроительская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



## Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам учреждения

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи (единицы, комплекты)
1	Лаборант, учитель, занятый в кабинете химии (химической лаборатории)	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт До износа
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
		Перчатки резиновые	дежурные
		Очки защитные	До износа
2	Лаборант, учитель, занятый в кабинете физики (лаборатории кабинета физики)	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт до износа
3	Сторож-дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт до износа
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар
4	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт До износа
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	10 пар
		Жилет светоотражающий	
5	Заведующий производством, повар, кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт до износа

		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	10 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	До износа
		Колпак поварской или косынка	1 шт До износа
6	Рабочий по обслуживанию зданий и сооружений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт До износа
		Сапоги резиновые	1 дежурные
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки с точечным покрытием	6 пар
7	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт До износа
		Перчатки резиновые и с полимерным покрытием	12 пар
8.	Библиотекарь	Халат (костюм) для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт До износа
		Перчатки с полимерным или точечным покрытием	6 пар



# Приложение 8

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета /И.И. Гуськова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года

## ПЕРЕЧЕНЬ профессий и работ, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами

№ п/	Наименование профессий и должностей работников	Виды средств	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Водитель	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
2.	Лаборант	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
3.	Рабочий по обслуживанию здания	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
4.	Уборщица служебных помещений	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
5.	Учитель технологии	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
6.	Повар	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

# Приложение 9

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /И.И. Волкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльское СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



## Перечень профессий и должностей работников, которым производится дополнительная оплата за особый характер труда

Наименование должностей	Доплата за вредность (%)	Дополнительные дни к отпуску
Уборщик служебных помещений	12	7
Рабочий по текущему ремонту зданий	12	7
Повар	12	7
Кухонный рабочий	12	7
Лаборант	12	7

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета Гришкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ

«Новоторяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



**ПЕРЕЧЕНЬ МИНИМУМА НЕОБХОДИМЫХ РАБОТ (УСЛУГ),  
ОБЕСПЕЧИВАЕМЫХ В ПЕРИОД ПРОВЕДЕНИЯ ЗАБАСТОВОК  
В ОРГАНИЗАЦИЯХ, ФИЛИАЛАХ И ПРЕДСТАВИТЕЛЬСТВАХ  
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

1. Работы, связанные с обеспечением охраны жизни и здоровья обучающихся, воспитанников, находящихся непрерывно в образовательных учреждениях в течение учебного года или круглогодично.
2. Социальные услуги, предоставляемые учреждениями органов по делам молодежи, лицам, находящимся в социально опасном положении.
3. Научно-исследовательские работы, связанные с обеспечением безопасности людей, их жизни и здоровья, а также жизненно важных интересов общества.
4. Научно-исследовательские работы, прерывание которых может повлечь за собой причинение вреда здоровью людей, угрозу их жизни.



# Приложение 12

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета /Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ

«Новотроицкая СОШ»

/Волкова В.Х./

«26» декабря 2022 года



Администрация и комитет профсоюза МБОУ «Новотроицкая СОШ» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022-2023 учебного года администрация школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда и выделять денежные средства на улучшение условий охраны труда не менее 20% из всех источников финансирования.

	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учета	Кол-во	Стоимость работ (руб.)	Срок исполнения	Ответственный за выполнение мероприятия
1	2	3	4	5	6	7
1	Проведение замеров защитного заземления и изоляции проводов	шт.	1	10000,00	2023	директор, завхоз
2	Испытательные работы отопительной системы школы	м	300	8000,00	август	директор, завхоз
3	Завоз песка во время гололеда	тонны	8	7000,00	декабрь-март	директор, завхоз
5	Регулярные проверки: - вентиляции; - освещения.			1500	3 раза в год	директор, завхоз
6	Своевременное обеспечение спецодеждой поваров - халаты - перчатки	штуки	25 18	20000 10000	1 раз в 3 года По мере износа	директор, завхоз
7	Обеспечение инвентарем и оборудованием классы, кабинеты, мастерские, сан.узлы	штуки	40	15000	в течение года	директор, завхоз
8	Приобретение аптечки первой медицинской помощи	Штуки - автомо биль - кабинеты	3 10	12000	август	директор, завхоз
9	Замена ламп дневного освещения в кабинетах школы	штуки	1000	7000	в течение года	директор, завхоз
10	Замена пенных огнетушителей на порошковые.	штуки	12		2022г	директор, завхоз
11	Приобретение: учебно-наглядных пособий;	штуки		2000		директор, завхоз
12	Проверка манометров	штуки	5	1500	август	директор, завхоз
13	Ремонт вентиляции кабинета №28		1	5000,00	Июль-август	директор, завхоз
14	Замена полового покрытия в кабинетах 33, 34, 38.			200000	Июль-Август 2023	директор, завхоз
15	Установка дверей в столовой и кабинете кор.об и 34		5	48000	Июль-Август 2023	

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



Приложение 13

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ

«Новоторьяльская СОШ»

/Волкова В.Х./

«26» декабря 2022 года



## Положение о новой системе оплаты труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ»

### ПОЛОЖЕНИЕ

«О новой системе оплаты труда руководящих и педагогических работников, обслуживающего персонала Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоторьяльская средняя общеобразовательная школа»  
(МБОУ «Новоторьяльская СОШ»)

### I. Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Положением «О новой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, Постановление Правительства Республики Марий Эл от 31 июля 2012 г. N 283 "О новой системе оплаты труда работников государственных учреждений Республики Марий Эл, находящихся в ведении Министерства образования и науки Республики Марий Эл"

- Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» «О новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от «27» августа 2012 г. № 506.

- Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 20 января 2014 года №33 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район от 27.08.2012 года № 506.

- Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 02 октября 2014 года №653 «О внесении изменений в постановление Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 27 августа 2012 года № 506.



- Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 27 января 2015 года №13 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район».

- Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 27 мая 2015 года №243 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район».

- Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 16 октября 2017 г. № 534 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район».

Постановлением Администрации муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» от 19 октября 2022 г. № 581 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район».

1.2. Положение о новой системе оплаты труда работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ» (далее - Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ» (далее - учреждение).

1.3. Положение определяет:

- порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
- минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
- выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
- вопросы оплаты труда педагогических работников;
- порядок и условия почасовой оплаты труда;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера;
- другие вопросы оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» и настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.5. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

1.7. Введение в учреждении новой систем оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

## **I. Порядок и условия оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников учреждений устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 20 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

2.2. Системы оплаты труда работников учреждения устанавливаются с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по персональной квалификационной группе (далее -

ПГТ);

- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

2.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского и муниципального бюджета.

Фонд оплаты труда бюджетного учреждения формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

2.4. Размер заработной платы работников учреждений состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

2.5. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к персональной квалификационной группе, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

2.6. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216.

2.7. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников:

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
-------------------------	--	--

1	педагог дополнительного образования	7562,00
	педагог организатор	7562,00
	социальный педагог	7562,00
2	педагог-психолог	7915,00
3	педагог-библиотекарь	8265,00
4	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	8265,00
5	учитель	8265,00
6	учитель-дефектолог	8265,00
7	учитель-логопед (логопед)	8265,00

2.8. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих:

Разряд работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3825,00
2 разряд	4097,00
3 разряд	4232,00
4 разряд	4507,00
5 разряд	4779,00
6 разряд	5052,00
Высококвалифицированные рабочие, постоянно занятые на важных и ответственных работах, имеющие 6 разряд	5733,00

Базовые оклады обслуживающего персонала учреждения:

1	Сторож	4097,00
2	Кухонный рабочий	4097,00
3	Рабочий по текущему ремонту зданий и сооружений	5052,00
4	Контролер технического состояния автобусов	5733,00
5	Лаборант	5733,00
6	Заведующий канцелярией	5188,00
7	Заведующий производством	5460,00
8	Водитель	5733,00
9	Заведующий хозяйством	5460,00
10	Инженер по технике безопасности	6006,00
11	Уборщик служебных помещений	4097,00
12	Системный администратор	5733,00
13	Повар	5460,00

2.9. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

2.9.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

2.9.2. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

среднее профессиональное образование - 1,0;

высшее профессиональное образование - 1,15;

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

2.9.3 наличия квалификационной категории:

первая квалификационная категория - 1,3;

высшая квалификационная категория - 1,4.

2.10. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктам 2.9 настоящего Положения:

2.10.1. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим

показаниям не могут обучаться в образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам) - 1,2.

2.10.2. Специалистам образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи - 1,2.

2.10.3. Учителям национального языка и литературы учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения - 1,15.

2.10.4. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки, - 1,15.

## **II. Компенсационные выплаты**

3.1. К компенсационным выплатам относятся:

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

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от фиксированного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы и не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Марий Эл, муниципальными правовыми актами муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район» содержащими нормы трудового права, коллективными договорами и соглашениями.

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

Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам учреждения в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу в неблагоприятных условиях труда предусматриваются доплаты в размере:

до 12 процентов ставки (оклада) за тяжелые и вредные условия труда;

до 24 процентов ставки (оклада) за особо тяжелые и особо вредные условия труда.

Руководитель учреждения проводят аттестацию рабочих мест по условиям труда в порядке, установленном трудовым законодательством.

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в локальном нормативном акте.

3.4. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

3.4.1. Каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. Конкретный размер доплаты за работу в ночное время закрепляется учреждением в локальном нормативном акте.

3.4.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу, работу в выходной или нерабочий праздничный день могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

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

3.5. При составлении расписаний учебных занятий исключаются нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

3.6. Работникам учреждения, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

3.7. Работникам учреждения, занимающим должности рабочих и водителей автотранспортных средств, устанавливаются доплаты в размере до 50 процентов оклада (должностного оклада) за профессиональное мастерство.

3.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение

обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются трудовым договором.

3.9. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками; руководство предметными, методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации, работа с родителями и другие работы, не относящиеся к аудиторной деятельности, но непосредственно связанные с организацией деятельности учреждения.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте учреждения. Общий размер средств, направляемых на доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников, не может превышать 15 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения.

3.10. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.11. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются трудовыми договорами.

3.12. Компенсационные выплаты работникам учреждения

3.12.1. За проверку письменных работ (при числе учащихся менее 15 человек в половинном размере):

- русского языка, математики в начальных классах -20% от должностного оклада.

- русского языка и литературы, математики в среднем и старшем звене - 20 % от должностного оклада;

- марийского государственного языка - 5 % от должностного оклада;

- учителям иностранного языка, работающим во 2-11 классах 5 % от должностного оклада каждого в группах, наполняемость до 15 человек включительно, 10 % от должностного оклада в группах, наполняемость от 16 до 25 человек.

- биологии, истории, обществознания, права, географии, экологии, экономики, химии, физики, окружающий мир 5 % от должностного оклада;

3.12.2. За заведование учебными мастерскими -20% от соответствующего разряда, кабинетом ОБЖ – 10% от должностного оклада, кабинета химии и физики 10% от должностного оклада, спортзала 10% от должностного оклада.



- 3.12.3. За руководство школьными методическими объединениями:  
- 5 % от должностного оклада.
- 3.12.4. За заведование пришкольным опытным участком 15% от должностного оклада.
- 3.12.5. За исполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства - 10 % от должностного оклада.
- 3.12.6. Ответственному лицу за профсоюзную работу с трудовым коллективом 20 % от должностного оклада.
- 3.12.8. Педагогам за увеличении работ не связанных с должностными обязанностями – 50% от должностного оклада.
- 3.12.11. Экономия средств по оплате труда, полученная в ходе исполнения сметы доходов и расходов образовательного учреждения на текущий год, а также в результате реализации мероприятий по оптимизации бюджетных расходов, направляется на дополнительные стимулирующие выплаты за результативность и качество предоставляемых образовательных услуг, премирование, оказание материальной помощи в соответствии с коллективными договорами и локальными актами образовательного учреждения.

### **III. Стимулирующие выплаты**

- 4.1. К стимулирующим выплатам относятся:
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
  - выплаты за качество выполняемых работ;
  - премиальные выплаты по итогам работы.
  - выплаты за стаж работы.
- 4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.
- Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).
- 4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:
- Система стимулирующих выплат включает в себя:
- 4.4. Доплаты за наличие:
- 4.4.1. За наличие почетного звания:
- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;
  - «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;
  - «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.
- При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.
- Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и

Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

4.4.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования» до 500 рублей.

Работникам учреждений, имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

4.5. Надбавка за стаж работы устанавливается:

4.5.1. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4.6. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

4.7. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

4.8. Распределение поощрительных выплат по результатам труда (премий) производится образовательным учреждением один раз в месяц на основании результатов работы педагогов в соответствии с основными критериями показателей качества труда педагогических работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда по итогам предыдущего месяца.

4.9. Условиями для снятия стимулирующих выплат являются:

- Наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- Наличие дисциплинарных взысканий.

## **V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей**

## **руководителя**

5.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

5.3. Должностные оклады заместителей руководителей учреждений устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

5.4. Стимулирование руководителя образовательного учреждения производится на основании приказа работодателя в пределах 5 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Оплата труда руководителя образовательного учреждения за счет средств республиканского бюджета Республики Марий Эл не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы руководителей (за исключением руководителя учреждения) и педагогических работников по отраслевой системе оплаты труда.

## **VI. Дополнительное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя**

Осуществляется в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» за счет средств федерального бюджета, поступивших на указанные цели. Дополнительное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается работникам по дополнительному соглашению к трудовому договору в размере 1000 рублей, пропорционально наполняемости класса в пределах нормы, установленной законодательством Российской Федерации.

## **VII. Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается с руководителем отдела образования.

7.2. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ).

## Приложение 14

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /Л.Э. Глушкова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



### Положение о материальной помощи работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторяльская СОШ»

#### Перечень оснований предоставления материальной помощи работникам Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Новоторяльская средняя общеобразовательная школа» (МБОУ «Новоторяльская СОШ»)

##### 1. Общие положения:

1.1. Материальная помощь выплачивается работнику с целью обеспечения социальных гарантий и, как правило, является компенсационной выплатой в чрезвычайных ситуациях.

1.2. Материальная помощь может выплачиваться всем работникам на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты.

1.3. Настоящее положение, а также внесение изменений и дополнений к нему принимается общим собранием работников и утверждается работодателем.

1.4. Единовременная материальная помощь работникам МБОУ «Новоторяльская СОШ» выделяется на основании заявления работника при наличии уважительной причины.

##### 2. Виды помощи

2.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, работникам МБОУ «Новоторяльская СОШ» может выплачиваться материальная помощь на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

- смерть сотрудника или его близких родственников;
- при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели имущества и т.д.;
- для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

2.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с юбилейными датами, свадьбой, рождением ребенка и иными обстоятельствами.

### **3. Размеры помощи**

3.1. Материальная помощь выплачивается по личному заявлению сотрудника, по приказу директора МБОУ «Новоторъяльская СОШ».

3.2. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

3.3. Материальная помощь работникам МБОУ «Новоторъяльская СОШ» может выплачиваться на лечение, приобретение путевок и в целях социальной защиты в размере до 3000 рублей.

#### **Перечень оснований предоставления работникам материальной помощи и её размеры**

№	Основание	Размер
1	Смерть сотрудника или его близкого родственника	3000 руб.
2	При продолжительном лечении для приобретения лекарств и оплаты операций	3000 руб.
3	При несчастных случаях (авария, травма, пожар, гибель имущества и т. д.)	3000 руб.
4	В связи с юбилейными датами (50, 55, 60 лет)	3000 руб.
5	В связи со свадьбой сотрудника, рождением ребенка у сотрудника	3000 руб.
6	На лечение, приобретение путевок	от 3000 рублей и выше

### **4. Порядок предоставления помощи**

Материальная помощь работникам выплачивается из фонда экономии заработной платы. Необходимость выделения материальной помощи, ее размер устанавливается приказом директора школы по согласованию с профсоюзной организацией и в соответствии с заявлением работника.

Материальная помощь директору МБОУ «Новоторъяльская СОШ» оказывается на основании приказа руководителя Отдела образования при администрации муниципального образования «Новоторъяльский муниципальный район»



## Приложение 15

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /Т.М. Давидова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
Новоторьяльская СОШ  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



### Положение

о премировании работников Муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Новоторьяльская средняя  
общеобразовательная школа» (МБОУ «Новоторьяльская СОШ»)

#### 1. Общие Положения

1.1. Настоящее Положение о премировании работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ» (далее по тексту – «Положение») разработано в соответствии с Трудовым и Налоговым кодексами Российской Федерации, Постановлением администрации МО «Новоторьяльский муниципальный район от 20.01.2014, №33 «О внесении изменений в Положение о новой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Новоторьяльский муниципальный район» Республики Марий Эл от 27.08.2012 г., № 506, Уставом школы, и иным законодательством Российской Федерации и Республики Марий Эл устанавливает порядок и условия материального поощрения работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ».

1.2 Настоящее Положение распространяется на работников, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием.

1.3. В настоящем Положении под премированием следует понимать выплату работникам денежных сумм сверх размера заработной платы, включающей в себя в смысле, придаваемом настоящим Положением, должностной оклад, надбавки и доплаты к нему.

1.4. Премирование направлено на усиление материальной заинтересованности и повышения ответственности работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ» (далее – школа) за выполнение уставных задач, своевременное и качественное выполнение ими своих трудовых обязанностей.

Положение предусматривает единые принципы установления премий работникам школы, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления.

Установление премий производится на основе показателей и критериев качества и результативности труда и направлено на стимулирование работников школы к более качественному, эффективному, результативному труду.

1.5 Премии работникам производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда школы.

Премияльный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между различными категориями работников следующим образом:

70% фонда - на премирование педагогических работников;

10% фонда - на премирование вспомогательного и обслуживающего персонала;

10% фонда - на премирование администрации;

10% фонда - составляет фонд, используемый на премирование особо отличившихся работников при выполнении срочных, важных, неотложных работ, а так же юбиляров.

## **1. Виды премий**

2.1. Настоящим Положением предусматривается единовременное премирование.

2.2. Единовременное (разовое) премирование может осуществляться в отношении работников МБОУ «Новоторъяльская СОШ» по итогам работы за год;

2.3. В связи с награждением почетными грамотами Правительства Республики Марий Эл

2.4. За повышение профессиональной квалификации без отрыва от основной работы;

2.5. В случаях, предусмотренных пунктом 2.4. настоящего Положения.

3. Педагогические работники премируются за:

3.1. Результаты единого государственного экзамена и государственной итоговой аттестации выше среднереспубликанских;

3.2. подготовку победителей республиканских предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов;

3.3. победу в профессиональных конкурсах районного и республиканского уровней;

3.4. обслуживание школьного сайта;

3.5. выпуск школьной газеты;

3.6. проведение мастер-классов, открытых уроков на районных и республиканских образовательных форумах;

3.7. работа в территориальной экзаменационной комиссии (проверка работ);

4. Вспомогательный и обслуживающий персонал премируется за:

4.1. подготовку школы к новому учебному году;

4.2. выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;

4.3. оперативность выполнения заявок по устранению технических



неполадок, аварийных ситуаций;

4.4.сверхурочную работу при проведении по обслуживанию здания;

4.5. ликвидацию предписаний надзирающих и контролирующих служб.

5. Члены администрации премируются за:

5.1.подготовку конкурсных материалов и победы в профессиональных конкурсах республиканского и российского уровня;

5.2.публикации о школе в средствах массовой информации республиканского и российского уровня;

5.3.внедрение инновационных технологий, приведших к качественному освоению обучающимися общеобразовательных программ.

5.4.привлечение дополнительных источников финансирования деятельности школы, организацию заключения договоров и получения грантов;

5.5.организацию работ по реализации проектов республиканского и российского уровня, а так же непосредственное руководство проектами;

5.6.личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ республиканского и российского уровня, подготовку научных трудов и иных печатных работ.

6. Размер премий

6.1. Премирование работников школы осуществляется при наличии свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование без ущерба для основной деятельности школы. Совокупный размер материального поощрения работников максимальными размерами не ограничивается. Размер премий определяется приказом директора школы, который издается на основании решения премиальной комиссии.

6.2 .В состав комиссии входят:

- директор школы;
- заместители директора по учебно-воспитательной работе, научной работе, воспитательной работе, административно-хозяйственной части;
- председатель профкома;
- председатель трудового коллектива;
- главный бухгалтер.

6.3. Предложения по конкретным размерам премирования готовятся заместителями директора и вносятся на обсуждение премиальной комиссии. Члены комиссии могут вносить свои предложения.

6.4. Итоги работы премиальной комиссии по определению поощряемых работников и размеров премий подводятся по итогам месяца или квартала.

На основании протокола заседания комиссии директор издает приказ о премировании.

# Приложение 16

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного  
комитета /И.И. Лушкова Л.Э./

«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБОУ

«Новоторьяльская СОШ»

/Волкова В.Х./

«26» декабря 2022 года



## Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Новоторьяльская СОШ»

Распределение поощрительных выплат по результатам труда (премий) производится образовательным учреждением один раз в месяц на основании результатов работы педагогов в соответствии с основными критериями показателей качества труда педагогических работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующего фонда оплаты труда по итогам предыдущего месяца.

Название показателей	Уровень достижений, документальное обоснование	Сумма
1. Подготовка победителей и призеров предметных олимпиад на всех этапах ВСОШ 1.1. Подготовка победителей и призеров олимпиад по перечню олимпиад МИНОБРНАУКИ.	На школьном уровне: Победитель	500
	Призер	400
	участие	300
	На районном уровне: победитель	1000
	призер	700
	участие	500
	На республиканском уровне: победитель	10 000
	призер	8000
	успешное участие( в десятке лучших)	5000
	участие	3000
	На российском уровне Победитель	100 000
	Призёр	

2. Подготовка призеров конкурсов (творческих и научноисследовательских работ), конференций	На школьном уровне: 1 место	500
	2 место	400
	3 место	300
	участие	150
	На районном уровне:	
	1 место	1000
	2 место	750
	3 место	500
	участие	300
	На республиканском уровне: 1 место	3000
	2 место	2500
	3 место	2000
	участие	1000

	На российском и международном уровне:	8000
	1 место	7000
	2 место	5000
	3 место	4000
	участие	
3. Подготовка победителей и призеров конкурсов рисунков, плакатов, фото, видео.	На школьном уровне: участие	100 (видео=200)
	На районном уровне:	
	1 место	700(1000,1200)
	2 место	500(750,1000)
	3 место	300(500, 750)
	участие	200 (300, 500)
	На республиканском уровне: 1 место	1000(1300, 1500)
	2 место	700(1000, 1300)
	3 место	500
	участие	(750,1000)
	На российском и	300 (500, 800)

	международном уровне: 1 место 2 место 3 место  участие	1500(4000,60 00) 1000(2000,30 00) 700(3000,400 0) 500 (4000, 6000)
4. Подготовка и организация детей для участия в коммерческих конкурсах		За 1 участника 50
5. Участие в спортивных состязаниях (ДЕТЕЙ ,УЧИТЕЛЕЙ)) и мероприятиях.	На школьном уровне: 1 место 700 2 место 500 3 место 300 участие 200 На районном уровне: 1 место 1000 2 место 700 3 место 500 участие 300 На республиканском уровне: 1 место 2000 2 место 1500 3 место 1000 участие 500  На российском и международном уровне: 1 место 3000	
	2 место 2000 3 место 1500 участие 1000	

6. Организация мероприятий различной направленности педагогами.	На школьном уровне районном республиканском российском	1000 3000 5000 20.000
7. Участие детей в хореографических и вокальных конкурсах	На районном уровне: 1 место 700 2 место 500 3 место 300 участие 200 На республиканском уровне: 1 место 2000 2 место 1500 3 место 1000 участие 750 На российском и международном уровне: Гран-При 6000 1 место 5000 2 место 4000 3 место 3000 4 участи 2000 е	
8. Участие самого педагога в вокальных и хореографических конкурсах	На районном уровне: 1 место 1000 2 место 700 3 место 500 участие 300 На республиканском уровне: 1 место 5000 2 место 3500 3 место 1000 участие 700 На российском уровне: 1 место 30 000 2 место 25 000 3 место 20 000 участие 10 000	

9. За итоговую аттестацию выпускников 9 классов	Статистические данные с учетом количества сдающих, предмета и количества положительных отметок по экзамену	Русский язык (1чел) 500 Математика 500 другие предметы 500
---	--	--

10. За итоговую аттестацию выпускников 11 классов	Статистические данные с учетом количества сдающих и количества баллов, более 50	Русский язык (1 чел) 850( 850 руб – успешное итоговое сочинение учащегося) Математика 850 другие предметы 850
11. Публикации печатных материалов в газетах, журналах, сборниках	По представлению зам. директора по УВР	1000-3000
12. Публикация в журнале «Туныктышо»		5000
13 Публикация на официальной странице ВК ( фотографии и заметка)		500
Вебинары		100
14. Участие педагога в профессиональных конкурсах, проектах, фестивалях	На районном уровне: 1 место 2 место 3 3 место участие На республиканском уровне: 1 место	25 000 20 000 15000 10 000 ( если дистант = район) 50 000

	2 место 3 место участие На русском уровне: 1 место 2 место 3 место участие	40 000 30 000 20 000  100 000 70000 65000 50000
15. Участие учителей в работе конференций, семинаров, (выступления, открытые уроки и внеклассные мероприятия)	На школьном уровне: На районном уровне: На республиканском уровне: На русском уровне:	1000 2000 3000  5000-8000
16. Повышение квалификации и подготовке кадров (курсы)(Дистанционно)	Сертификат, свидетельство	Район-500 Республика-2000 Россия-3500
Очные курсы Республиканские	Сертификат, свидетельство	4 000

Российские		10 000
17.Работа с родителями	Открытые уроки и мероприятия для родителей	1000 (По представлению заместителя директора по ВР)

18. Своевременное заполнение электронного журнала и дневника в «Сетевом городе»	По представлению заместителя директора по УВР	500 каждый месяц
19. Участие в районной олимпиадной комиссии	Составление списка заместителя директора по УВР исходя из количества отработанных часов	1 час – 300
20. Участие в комиссиях итогового сочинения. ЕГЭ и ГИА	Составление списка заместителя директора по УВР исходя из количества отработанных дней и выполняемых функции	1 день – от 200 до 1000
21. Проведении диагностического тестирования	Составление списка заместителя директора по УВР исходя из количества отработанных часов	1 час – 100
22. Участие учителей в различных конкурсах в качестве членов жюри (эксперты)	Школьный уровень: Районный уровень: Республиканский уровень: Российский	500 1000 2000 10.000



23.Наличие званий и наград	Приказы РОО «Заслуженный учитель РФ»	4000
	«Народный учитель РМЭ»	2000
	«Заслуженный работник образования РМЭ»	2000
	Нагрудный знак «Почетный работник общего образования РФ»	1000
	Нагрудный знак «Отличник народного просвещения»	1000
	Грамота министерства просвещения РФ	1000
24.Стаж педагогической работы	По представлению зав. канцелярией	От 1 года до 10 лет - 1400

		От 10 до 20 лет - 2000 Свыше 20 лет - 2600
25. За активное участие в деятельности профсоюзной организации (заместителям и активным членам профсоюза)	По представлению председателя профсоюзной организации	500 (Фонд 4000)
26.За высокие показатели в воспитательной работе и за охват обучающихся дополнительным образованием классным руководителям	По представлению заместителя директора по ВР	500-1000

27.Молодым специалистам	В течение трех лет	до 50% от ставки заработной платы
28.Дополнительные занятия по повышению успеваемости со слабоуспевающими обучающимися	По представлению заместителя директора по УВР	1 час – 150
29.Дополнительные занятия со способными и одаренными детьми	По представлению заместителя директора по УВР	1 час – 250
30 За работу без больничных листов по итогам полугодия	По представлению заместителя директора по УВР	1000
31.Работа в АИС «Навигатор дополнительного образования детей Республики Марий Эл»		3000
32.Работа по сохранению и пополнению библиотечного фонда		500
33.За работу с ветеранами		2000 (1000+1000)
34.Материальная помощь на юбилеи, похороны, свадьбы, ТЖС	По заявлению членов коллектива	5000
35.Педагогам в течении года за подготовку  ККР ГИА9 ГИА11 Итоговому сочинению		Каждый месяц по факту 400 500 750 1000
36. Классное руководство	По решению комиссии	40 (ученик)

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /Л.Э. /  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года

**Положение о порядке предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам Муниципального бюджетного образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ»**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам учреждения.

1. Педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Руководитель учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы не менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в учреждении в любых должностях, дающих право на получение длительного отпуска.

5. Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
  - время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
  - время нахождения в отпусках по беременности и родам;
  - время нахождения в командировках;
  - повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;

время простоя не по вине работника;

- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

- переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник

изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

- если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;
- если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой возможно распределить нагрузку заявителя;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на

которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в

соответствии с п. 9 настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

31. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Педагог дополнительного образования

Педагог-организатор

32. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.



«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель профсоюзного  
комитета /И.И. Шикова Л.Э./  
«26» декабря 2022 года



«УТВЕРЖДАЮ»  
Директор МБОУ  
«Новоторьяльская СОШ»  
/Волкова В.Х./  
«26» декабря 2022 года



**Положение о фонде охраны труда Муниципального бюджетного  
образовательного учреждения «Новоторьяльская СОШ»**

1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального, республиканского бюджетов, бюджета района, внебюджетных источников, а также взносов юридических и физических лиц в порядке, предусмотренном законодательством.
2. Фонд охраны труда МБОУ «Новоторьяльская СОШ» (далее Учреждение) и финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств учреждения, выделяемых на его содержание.
3. Частично финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в определенной части за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
4. Средства фонда охраны труда расходуются исключительно на оздоровление и улучшение условий труда работников на эти цели.
5. Средства фонда, использованные не по назначению, полностью возмещаются в указанный фонд Учреждения.
6. Вышестоящие органы Учреждения не имеют право изымать и расходовать не по назначению средства фондов охраны труда Учреждения.
7. Средства фонда охраны труда учитываются на счете Учреждения
8. Перечень мероприятий по охране труда, финансируемых через фонд охраны труда Учреждения обосновывается на утвержденном приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181-н Типовом перечне ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков и состоит из следующих мероприятий:
  - обеспечение в установленном порядке работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, а также на работах, производимых в



особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами.

- обеспечение хранения СИЗ, а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.

- проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

- проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

- реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков

- устройство новых и (или) модернизация имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.

- нанесение на производственное оборудование, органы управления и контроля, элементы конструкций, коммуникаций и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности.

- внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

- своевременное удаление и обезвреживание отходов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.

- модернизация оборудования (его реконструкция, замена), а также технологических процессов на рабочих местах с целью снижения до допустимых уровней содержания вредных веществ в воздухе рабочей зоны, механических колебаний (шум, вибрация, ультразвук, инфразвук) и излучений (ионизирующего, электромагнитного, ультрафиолетового).

- устройство новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем в производственных и бытовых помещениях, тепловых и воздушных завес, установок кондиционирования воздуха с целью обеспечения нормального теплового режима и микроклимата, чистоты воздушной среды в рабочей и обслуживаемых зонах помещений.

- приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами, (в соответствии с СанПиН 11-4-79. «Естественное и искусственное освещение»).

- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест

организованного отдыха, помещений и комнат релаксации, психологической разгрузки, мест обогрева работников, а также укрытий от солнечных лучей и атмосферных осадков при работах на открытом воздухе; расширение, реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений.

- приобретение стендов, тренажеров, наглядных материалов, научно-технической литературы для проведения инструктажей по охране труда, обучения безопасным приемам и методам выполнения работ, оснащение кабинета по охране труда компьютером, теле-, видео-, аудиоаппаратурой, лицензионными обучающими и тестирующими программами, проведение выставок, конкурсов и смотров по охране труда, и пожарной безопасности, безопасности дорожного движения;

- организация и оформление стендов, уголков по охране труда и технике безопасности, по профилактике пожарной безопасности, приобретение для них необходимых наглядных пособий, видеоматериала;

- разработка, издание (размножение, тиражирование) инструкций по охране труда, а также приобретение других нормативно-правовых актов и литературных источников в области охраны труда;

- организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников. организация обучения работников оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

- реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:

- организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий;
- организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий и производственной гимнастики;
- приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря;
- устройство новых и (или) реконструкция имеющихся помещений и площадок для занятий спортом; создание и развитие физкультурно-спортивных клубов, организованных в целях массового привлечения работников к занятиям физической культурой и спортом по месту работы;

9. Планируемые мероприятия по охране труда оформляются Соглашением по охране труда.

10. Общая сумма затрат на выполнение всех намеченных мероприятий составляет планируемый размер фонда охраны труда учреждения. Эта сумма включается в соответствующий разряд коллективного договора и соглашения (при их наличии) в размере сумм затрат по мероприятиям

11. Отчет о фактических затратах на мероприятия по охране труда составляется по установленной форме.