

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Будумская средняя общеобразовательная школа»

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБОУ «Будумская средняя общеобразовательная школа»  
на 2022 / 2023 год.

От работодателя:  
Директор  
образовательного  
учреждения



671413 РВ, Норильский район  
У. Будум 13, Школа № 21  
Тел. 8 (9148) 24944  
СООБ

От работников:  
Председатель первичной  
профессиональной организации  
общеобразовательного  
учреждения

Данилычева Э.И.Б. 

Коллективный договор принят на  
общем собрании трудового коллектива  
работников МБОУ «Будумская



Принят в МБОУ «Будумская» 2022 года.

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Булумская средняя общеобразовательная школа» (далее – МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа») муниципального образования «Хоринский район» Республики Бурятия.

**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 и работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальными соглашениями:

1) Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2021-2023 годы;

2) Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и типовым Положением об общеобразовательном учреждении.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа» – физические лица, вступившие в трудовые отношения и состоящие в них с МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа».

Представитель Работников – Первичная профсоюзная организация работников школы в лице председателя первичной профсоюзной организации Дашицыренова Э.Ц.-Б. (далее – ПК).

Работодатель – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Булумская средняя общеобразовательная школа».

Представитель Работодателя – директор МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа» Цыбикова З.Б., действующая на основании Устава школы (далее – Работодатель).

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших Трудовой договор о работе по совместительству (ч. 2 ст. 287 ТК РФ).

**1.5.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 7 календарных дней после его подписания.

**1.6.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

**1.7.** Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не

могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

**1.8.** Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

**1.9.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

**1.10.** Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с ПК, в том числе:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»;
- 2) Положение об оплате труда работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»;
- 3) Положение об отраслевой системе оплаты труда работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»;
- 4) Положение о распределении стимулирующей части Фонда оплаты труда (далее – ФОТ) для педагогических работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»;
- 5) План организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда, здоровья работающих и детей МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»;
- 6) Перечень профессий и должностей работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа», имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами;
- 7) Другие локальные и нормативные акты.

**1.11.** Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

**1.12.** Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения Профкома;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим Коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов организации работы МБОУ «Булумская средняя школа», внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

**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.** Настоящий коллективный договор вступает в силу со 01.09.2022 и действует по 31.08.2025 включительно.

## **II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

**2.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, внесение изменений, дополнений и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

**2.1.** Трудовые отношения строятся на основании трудового договора, заключаемого в письменной форме между работодателем и работником на срок, предусмотренный трудовым кодексом РФ (с. 58 ТК РФ)

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

**2.2.** При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

**2.3.** Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются существенные условия труда, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

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

**2.6.** При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трёх лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

**2.7.** Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в школе с учетом мнения (по согласованию) ПК. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, с учетом мнения ПК. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников устанавливается руководителем учреждения по согласованию с ПК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до их ухода в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год. Объем учебной нагрузки, по инициативе работодателя, может быть уменьшен только в случаях, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов-комплектов.

**2.8.** Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа», а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

**2.9.** Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передаётся для выполнения другим учителем на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

**2.10.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы учреждения, а также изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда (см. приложение). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

**2.11.** Оформлять изменения условий трудового договора необходимо путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

**2.12.** 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 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

**2.13.** Работодатель обязан сообщать ПК в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

**2.14.** Работодатель обязан обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ категорий, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения пенсии за выслугу лет 23-24 года;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

**2.15.** Расторжение трудового договора с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 16 лет (ребенка инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается.

**2.16.** При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

**2.17.** Работодатель обязан рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием ПК.

**2.18.** Расторжение Трудового договора в соответствии с пунктами 2,3, 5, 6(а), 7, 8, 10 части 1 статьи 81, абзацем 3 статьи 84, пунктами 1, 2 статьи 336 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения ПК.

**2.19.** В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 статьи 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменения определенных сторонами условий трудового договора обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

**2.20.** ПК обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Работодатель обязан:

**3.1.** Определять, с учетом мнения ПК, формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

**3.2.** Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

**3.3.** В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

**3.4.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.5.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

**3.6.** Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

**3.7.** При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую, имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

#### **IV. ТРУДОУСТРОЙСТВО РАБОТНИКОВ - ИНВАЛИДОВ, ИХ ПРАВА**

**4.1.** В соответствии с ч. 2 ст. 3 Закона Республики Бурятия «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Республике Бурятия» от 07.03.2006 г. № 1564-III квота для приема на работу инвалидов устанавливается ежегодно на один календарный год Министерством социальной защиты населения Республики Бурятия.

**4.2.** Частью 1 ст. 23 ФЗ № 181-ФЗ установлено, что инвалидам, занятым в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, создаются необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

**4.3.** Согласно действующему законодательству, работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов обязан создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов; создавать инвалидам условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида.

**4.4.** На рабочие места, выделенные в счет установленной квоты, трудоустраиваются инвалиды независимо от категории заболевания и группы инвалидности при наличии у них индивидуальной программы реабилитации и рекомендаций к труду. Не допускается установление в коллективных или индивидуальных трудовых договорах условий труда инвалидов (оплата труда, режим рабочего времени и времени отдыха, продолжительность ежегодного и дополнительного оплачиваемых отпусков и другие), ухудшающих положение инвалидов по сравнению с другими работниками.

Квота считается выполненной, если на все зарезервированные (выделенные или созданные) в счет установленной квоты рабочие места инвалиды трудоустроены в соответствии с трудовым законодательством, либо сохранены рабочие места для работающих инвалидов.

**4.5.** Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Продолжительность ежедневной работы для работников-инвалидов определяется в соответствии с медицинским заключением (ИПР или ИПРА).

Привлечение работников, которым присвоен статус инвалидов, к сверхурочной работе, работе в выходные или праздничные дни, в ночное время может производиться исключительно с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (Статья 96 ТК РФ, Статья 99 ТК РФ, Статья 113 ТК РФ). Работник имеет право дать согласие на предложенную работу или отказаться от нее. Оплата сверхурочной работы и работы в выходные и праздничные дни работнику-инвалиду осуществляется в общем порядке.

**4.6.** Согласно ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 N 181-ФЗ (ред. от 07.03.2018 г.) «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

**4.7.** На основании письменного заявления работникам-инвалидам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы до 60 календарных дней в году.

#### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется

настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком работы, согласованными с ПК.

**5.2.** Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин – устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов)<sup>1</sup>.

**5.4.** Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

**5.5.** В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

**5.6.** Продолжительность рабочей недели – пятидневная с двумя выходными днями, устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

**5.7.** Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

**5.8.** Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки, определенной им до начала каникул), с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с ПК.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

**5.9.** Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия ПК.

---

<sup>1</sup> Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».



К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

**5.10.** Работодатель обязан согласовывать с ПК перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

**5.11.** Работа в выходные и праздничные дни запрещается. 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 образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

**5.12.** Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

**5.13.** В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками.

**5.14.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней согласно Постановлению Правительства РФ от 01.10.2002 № 724 в соответствии с ФЗ №4520-1 от 19.02.93 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» ст. 14.

Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка и дополнительный отпуск 8 календарных дней.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

**5.15.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

**5.16.** При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

**5.17.** Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней и дополнительный отпуск 8 календарных дней.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

**5.18.** Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

**5.19.** Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

**5.20.** Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- рождения ребенка – 5 календарных дней;
- бракосочетания работника – до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников – 5 календарных дней;
- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

**5.21.** 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 (или) уставом данного образовательного учреждения (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

**5.22.** Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

**5.22.1.** Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права,

соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

**5.22.2.** Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

**5.22.3.** Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

**6.1.** Заработная плата работникам выплачивается в следующем порядке: первая половина заработной платы – 26 числа текущего месяца, вторая половина – 11 числа следующего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров 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;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения ПК.

**6.2.** Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

**6.3.** Оплату труда работников, совмещающих должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), производить с учетом «Положения об оплате труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях» (см. приложение).

**6.4.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

**6.5.** Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

**6.6.** Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК и иными федеральными законами.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

**6.7.** Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

**6.8.** Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере  $K_1$  ставки заработной платы (должностного оклада):

$K_1 = 0,3$  – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

$K_1 = 0,20$  – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

$K_1 = 0,15$  – Почетные звания республики Бурятия.

**6.9.** Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

**6.10.** Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование педагогическим работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

**6.11.** В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

**6.12.** Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**7.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**7.1.** Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

**7.2.** Работодатель обязуется:

**7.2.1.** Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

**7.2.2.** Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

**7.2.3.** Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

**7.2.4.** Одному из родителей, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

**7.2.5.** Ходатайствовать перед органом государственного управления (Управляющим Советом школы) о ежемесячных выплатах из стимулирующей части ФОТ молодым специалистам, выпускникам образовательной организации высшего или среднего специального профессионального образования, прибывшим в образовательное учреждение.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательным учреждением по основному месту работу.

Статус молодого специалиста действует в течение трёх лет.

**7.3.** Профком обязуется:

**7.3.1.** Оказывать материальную помощь работникам учреждений и их семьям, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.).

**7.3.2.** Оказывать содействие и помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов.

**7.3.3.** Организовывать подписку коллектива в случае смерти работника или смерти близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, дочери, сына) и выражать соболезнование через средства массовой информации.

**7.3.4.** Организовывать подписку коллектива для материальной поддержки участника республиканского конкурса профессионального мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Сердце отдаю детям» и др.).

**7.3.5.** Осуществлять через средства массовой информации поздравление юбиляров учреждения.

## **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**8.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда.

**8.1.** Работодатель обязуется:

**8.1.1.** Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

**8.1.2.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

**8.1.3.** Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

**8.1.4.** Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года

**8.1.5.** Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

**8.1.6.** Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

**8.1.7.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

**8.1.8.** Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

**8.1.9.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

**8.1.10.** Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами согласно результатам специальной оценки условий труда.

**8.1.11.** Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

**8.1.12.** Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

**8.1.13.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.1.14.** Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.1.15.** Создать на паритетной основе совместно с ПК комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

**8.1.16.** Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**8.1.17.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

**8.2.** Работники обязуются:

**8.2.1.** Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

**8.2.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

**8.2.3.** Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

**8.2.4.** Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

**8.2.5.** Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на

производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**8.2.6.** Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

**8.3.** Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**9.1.** Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

**9.2.** В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил ПК представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

**9.3.** В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

**9.3.1.** При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение ПК в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

**9.3.2.** Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

**9.3.3.** Не препятствовать представителям ПК в посещении рабочих мест, на которых работают члены ПК, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

**9.3.4.** Безвозмездно предоставлять ПК помещения как для постоянной работы ПК, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

**9.3.5.** Предоставлять ПК в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

**9.3.6.** Осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного ПК;

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

**9.3.8.** Не допускать 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.

**9.3.9.** Привлекать представителей ПК для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

**9.4.** Взаимодействие работодателя с ПК осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения ПК в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации после проведения взаимных консультаций с ПК.

**9.5.** С учетом мнения ПК производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

**9.6.** С учетом мотивированного мнения ПК производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

**9.7.** По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);



- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения ПК определен в приложении № 12 к настоящему коллективному договору.

**9.8.** С предварительного согласия ПК производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами ПК (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами ПК, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена ПК, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

**9.9.** С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

**9.10.** Члены ПК освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

**9.11.** На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в ПК с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

**9.12.** Члены ПК, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия ПК 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 3 статьи 39 ТК РФ).

**9.13.** Члены ПК включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию

## **Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

**10.** ПК обязуется:

**10.1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

**10.4.** Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

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

**10.7.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

**10.8.** Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

**10.9.** Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ПК членских профсоюзных взносов.

**10.10.** Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

**10.11.** Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

**10.12.** Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

**10.13.** Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

**11.** Стороны договорились:

**11.1.** Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

**11.2.** Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

**11.3.** Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

**11.4.** Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

\_\_\_\_\_/Цыбикова З.Б./  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**От работников:**

Председатель  
первичной профсоюзной  
организации

\_\_\_\_\_/Дашицыренова Э.Ц-Б./  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2022 г.

**«Правила внутреннего трудового распорядка по  
МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»**

**1. Общие положения**

Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и Уставом образовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила утверждены руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.3. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.4. Настоящие Правила утверждаются с целью способствовать дальнейшему укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и создания условий для эффективной работы.

1.5. Под дисциплиной труда в настоящих Правилах понимается: обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом, иными законами, коллективным договором, локальными актами организации.

1.6. Настоящие Правила вывешиваются в ОУ на видном месте.

1.7. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящим Правилам работников под роспись.

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

2.1. Трудовые отношения в ОУ регулируются Трудовым кодексом РФ, законом «Об образовании», уставом ОУ.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с образовательным учреждением. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор, на основании которого в течении 3-х дней издает приказ о приеме на работу; работник знакомится с ним и подписывает.

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

2.4. При заключении трудового договора работодатель требует следующие документы:

- Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- Трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- Страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- Документ об образовании;
- Документ воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- Медицинское заключение (медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

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

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами:

- Устав ОУ;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Приказ по охране труда и соблюдения правила техники безопасности;
- Должностная инструкция;
- Иные локальные акты, регламентирующие трудовую деятельность работника.

2.6. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более чем на три месяца, в том числе для отдельных категорий может быть установлен испытательный срок 1-2 месяца.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в образовательном учреждении.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.9. На каждого работника ОУ оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников образовательного учреждения хранятся в образовательном учреждении.

2.10. На каждого работника ОУ ведется личное дело, после его увольнения личное дело хранится в образовательном учреждении.

2.11. Трудовая книжка и личное дело руководителя ведётся и хранится у учредителя.

2.12. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.

2.13. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный и периодический медицинский осмотр;
- если выявлены (в соответствии с медицинским заключением) противопоказания для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными актами.

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

2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе дополнительно к установленным действующим законодательством прав пользуются работники, имеющие

квалифицированные категории по итогам аттестации, звание «Заслуженный работник ОУ», звание «Ветеран труда».

2.16. Увольнение работников образовательного учреждения в связи сокращением численности или штата ОУ допускаются, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу. Освобождение педагогических работников в связи сокращением объема работы (учебной нагрузки) может производиться только по окончании учебного года.

### **3. Права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом. Руководитель ОУ является исполнительным единоличным органом.

3.2. Работодатель ОУ имеет право на прием на работу работников ОУ, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление общих правил должностных требований.

3.3. Работодатель имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии и действующим ОУ положением.

3.5. Работодатель обязан создать необходимые условия для работников и учащихся (воспитанников) ОУ, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся (воспитанников) ОУ.

3.6. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом ОУ предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.7. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта и коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.8. Работодатель обязан информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития ОУ;
- об изменениях структуры, штатах ОУ;
- о бюджете ОУ, о расходовании внебюджетных средств.

3.9. Работодатель осуществляет внутришкольный контроль посещения уроков, мероприятий в соответствии с планом Школы;

3.10. Работодатель возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

### **4. Права и обязанности работников**

4.1. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственным стандартам организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, предоставление еженедельного выходного дня, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных удлиненных отпусков;
- повышение своей квалификации;
- защиту своих трудовых прав, свобод, законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

#### 4.2. Работник обязан:

Работник обязан:

1. Строго выполнять требования должностной инструкции «Учитель», в соответствии с квалификацией и требованиями профессионального стандарта:

|  |  |
|--|--|
| Трудовые действия  | Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы   |
|  | Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования   |
|  | Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды  |
|  | Планирование и проведение учебных занятий  |
|  | Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению   |
|  | Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися   |
|  | Формирование универсальных учебных действий  |
|  | Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)   |
|  | Формирование мотивации к обучению <ul style="list-style-type: none"> <li>• Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей</li> </ul>   |
| Необходимые умения   | Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т.п.   |
|  | Объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей   |
|  | Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде   |
|  | Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья |
|  | Владеть ИКТ-компетентностями:<br>общепользовательская ИКТ-компетентность;<br>общепедагогическая ИКТ-компетентность;<br>предметно-педагогическая ИКТ-компетентность (отражающая профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности)  |
| Организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона |  |

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Необходимые знания        | Преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке   |
|                           | История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества   |
|                           | Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики  |
|                           | Основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях  |
|                           | Пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения   |
|                           | Основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий  |
|                           | Рабочая программа и методика обучения по данному предмету   |
|                           | Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства |
|                           | Нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи  |
|                           | Конвенция о правах ребенка  |
| Трудовое законодательство |   |
| Другие характеристики     | Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики   |

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- выполнять Устав школы, Правила внутреннего распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность школы;
- обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
- применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
- уважать права, честь и достоинство всех участников образовательного процесса;
- создавать творческие условия для получения глубоких и прочных знаний, умений и навыков учащимися; обеспечивать сотрудничество с учащимися в процессе обучения и во внеурочной работе;

- изучать индивидуальные способности учащихся, их семейно-бытовые условия, использовать в работе современные достижения психолого-педагогической науки и методики;
- обеспечивать гласность оценки, своевременность и аргументированность ее выставления;
- повышать свою квалификацию не реже, чем один раз в 5 лет;
- воспитывать учащихся на основе общечеловеческих ценностей, демократии и гуманизма, показывать личный пример следования им;
- поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями) учащихся, оказывать им практическую и консультативную помощь в воспитании ребенка, привлекать родителей к посильному участию в организации образовательного процесса;
- активно пропагандировать педагогические знания;
- предоставлять возможность родителям, другим педагогам посещать свои уроки в «День открытых дверей» (по согласованию);
- предоставлять возможность администрации посещать свои уроки, внеклассные мероприятия для осуществления внутришкольного контроля в соответствии с планом работы школы.

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В ОУ устанавливается 5-дневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочей недели – 40 часов. Для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя не более 36 часов. Для руководящих работников, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Режим работы при 5-дневной рабочей неделе устанавливается с 8. ч. 30 мин. В соответствии с расписанием занятий и внеурочной занятости детей до 18 ч. Для следующих категорий работников: руководители всех уровней, заместителей, библиотекарь устанавливается не нормированный рабочий день.

5.4. Расписание занятий составляется администрацией ОУ, исходя из педагогической целесообразности, с учетом и от наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

5.5. Педагогическим работникам ежегодно устанавливается методический день для самостоятельной работы по повышению квалификации с единым графиком по ОУ по согласию с методическими объединениями педагогов.

5.6. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляются только с согласия работника и в соответствии ст.113 Трудового кодекса РФ.

5.8. Педагогические работники привлекаются к дежурству в рабочее время ОУ. Дежурство начинается за 20 минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств устанавливается на полугодие руководителем ОУ по согласию с профсоюзным комитетом. График доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте.

5.9. К рабочему времени относятся следующие периоды: заседания педагогического совета, общие собрания трудового коллектива, заседания методических комиссий, родительские собрания и собрания коллектива учащихся, дежурство на внеурочных мероприятиях (например, вечерние дискотеки), продолжительность которых составляет от 1 часа до 2,5 часов.

5.10. Работникам ОУ предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 56 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью 8 рабочих дней за проживание в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком,



утверждаемым руководителем по согласию с профсоюзным комитетом за две недели до начала календарного года.

5.11. Время каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.12. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Работникам ОУ предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ.

5.14. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, и детей инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.15. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условие предоставления которого определены Положением.

5.16. Учет рабочего времени в соответствии с требованиями действующего законодательства. В случае болезни работники последний своевременно (в течении 3 дней) информирует администрацию и предоставляет в первый день выхода на работу.

5.18. В период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять с учащихся с уроков;
- курить в помещении ОУ;
- отвлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений и пр.;
- отвлекать педагогических и руководящих работников ОУ в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- не созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

## **6. Меры поощрения и взыскания**

6.1. В ОУ применяются меры морального и материального поощрения работников в соответствии с Положением утверждаемым Советом школы.

6.2. В ОУ существуют следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию «Лучший по профессии»;
- представление к награждению ведомственными и государственными наградами;
- премия за конкретный вклад;
- памятный подарок.

6.3. Поощрение за добросовестный труд осуществляет работодатель в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда в отдельных случаях, прямо предусмотренных законодательством, поощрение за труд осуществляется работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом ОУ.

6.4. Поощрение объявляется приказом по ОУ, заносится в трудовую книжку работника в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющие свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

6.6. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. не исполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

6.7. Дисциплинарное взыскание на руководителя налагает учредитель.

6.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения или устава данного ОУ может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.9. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника ОУ, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью или при необходимости защита интересов обучающихся воспитанников.

6.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответственный акт. Отказ работника дать не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.11. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считывая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника.

6.12. Дисциплинарное взыскание не может быть применено не позднее 6 месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее 2-х лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.13. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется под расписку в течение 3-х рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указ на приказ составляется соответствующий акт.

6.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственной инспекции труда или органе по рассмотрению индивидуальных споров.

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

6.16. Работодатель до истечения го со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьба самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

## **7. Социальные выплаты и гарантии**

7.1. Обеспечение работников санитарно-курортными путевками за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

7.2. Обеспечение детей работников ОУ путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств соцстраха и новогодними подарками.

Мнение профкома учтено:  
Председатель ПК  
Дашицыренова Э.Ц-Б. \_\_\_\_\_  
«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

«Согласовано» \_\_\_\_\_  
 Председатель профкома  
 Дашицыренова Э.Ц-Б.

«Утверждаю»  
 Директор школы: \_\_\_\_\_/Цыбикова З.Б.  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

## Положение об оплате труда

### 1. Общее положение

**1.1** Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Хоринский район» от 19.01.2022г. №15 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений муниципального образования «Хоринский район»» в редакции Постановлений Администрации МО «Хоринский район» от 24.01.2022г. №26, от 29.12.2022г. №538

**1.2** Настоящее Положение об установлении системы оплаты труда работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа» определяет порядок установления должностных окладов в зависимости от профессиональной квалификационной группы с учетом выплат компенсационного, стимулирующего характера и выплат с применением повышающих коэффициентов к должностным окладам работников МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа» (далее – Школа).

Система оплаты труда работников, МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа» устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами, законами Республики Бурятия, муниципальными правовыми актами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Республики Бурятия и настоящим Положением.

**1.3** Система оплаты труда, работников учреждений образования устанавливаются с учетом:

- а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- б) государственных гарантий по оплате труда;
- в) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера, утвержденных муниципальными нормативными правовыми актами, локальными нормативными актами и иными нормативными правовыми актами;
- г) рекомендаций Республиканской трех сторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- е) мнения представительного органа работников;

**1.4** Положение включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ), размеры повышающих коэффициентов к окладам;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами;
- наименование, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений образования в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами;
- условия оплаты труда руководителей учреждений, его заместителей и главного бухгалтера;

**1.5** Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей. Предельными размерами заработная плата работника не ограничивается.

**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, увеличенного на компенсационные выплаты за работу в особых климатических условиях.**

**1.7** Фонд оплаты труда работников учреждений формируется на календарный год исходя из объемов лимитов бюджетных обязательств бюджета муниципального образования «Хоринский район» и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

**1.8** Объем средств на оплату труда работников учреждений, предусмотренных главным распорядителем средств в местном бюджете, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема муниципальных услуг, предоставляемых учреждениями, и (или) объема выполняемых ими функций.

## **II. Порядок и условия оплаты труда работников**

**2.1** Размеры окладов по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с положением №1 к настоящему Положению.

**2.2** К окладу по соответствующим ПКГ и с учетом обеспечения финансовыми средствами устанавливаются повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности (далее – повышающий коэффициент к окладу) в случаях, когда требуется дифференциация в зависимости от разрядов.

**2.3** Повышающие коэффициенты к окладу по профессиональным квалификационным группам образуют оклад по квалификационным уровням, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности, объема, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

Повышающий коэффициент к окладу по соответствующим ПКГ по учреждению (структурному подразделению) не применяется к должностному окладу руководителя учреждения и окладам (должностным окладам) работников, у которых они определяются в процентном отношении к должностному окладу руководителя.

**2.4** С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

**2.5** Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, трудовыми договорами согласно показателям и критериям оценки эффективности труда работников в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», локальными нормативными актами согласно разделу IV настоящего Положения в пределах фонда оплаты труда. **Руководители учреждений не устанавливают отдельные виды стимулирующих выплат при недостаточности фонда оплаты труда.**

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

**3.1** Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**3.2** Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Размеры выплат устанавливаются по результатам специальной оценке условий труда и не могут быть ниже минимальных размеров повышения оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, установленных в порядке, определяемом правительством Российской Федерации.

Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны

труда. Если по итогам специальной оценки условий труда место признается безопасным, то указанная выплата отменяется.

**3.3** Выплаты специалистам образования, работающим на селе. Руководителям, специалистам за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности -25 процентов тарифной ставки (оклада)

**3.4** В районах с неблагоприятными природными климатическими условиями к заработной плате работников в соответствии с действующим законодательством применяется выплаты за работу в местностях с особыми

Климатическими условиями.

В частности, устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- районные коэффициенты:

-процентные надбавки за стаж в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Конкретные размеры коэффициентов, процентных надбавок и условия их применения устанавливаются в соответствии законодательством Российской Федерации.

**3.5** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) устанавливается в соответствии с законодательством.

Руководителям муниципальных учреждений образования рекомендуется принимать меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

**3.5.1** *Доплата за совмещение профессий (должностей)* устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**3.5.2.** *Доплата за сложность и напряжённость до 50%.* Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учетом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**3.5.3.** *Доплата за особые условия до 50%.* Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учётом содержания и (или) объёма дополнительной.

**3.5.4.** *Доплата за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (контрактом),* устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объёма работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором (контрактом). Размер указанной доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором (контрактом) или дополнительным соглашением к нему с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

**3.5.5.** *Доплата за работу в ночное время* производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер указанной доплаты составляет 20процентов части оклада (должностного оклада)за час работы работника.

Расчёт части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путём деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарному году.

**3.5.6.** *Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.* Размер указанной доплаты составляет:

- за полный рабочий день:

не менее однодневной части оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;

не менее двойной дневной части оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- за каждый час работы:

не менее одной части оклада за час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах нормы рабочего времени;

не менее двойной части оклада за час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

**3.6.** Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладу (должностному окладу).

**3.7.** Выплата на приобретение книгоиздательской продукции.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных учреждений МО «Хоринский район» (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом) включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями – **100,0 рублей**.

#### **IV. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

**4.1.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с перечнем стимулирующих выплат, установленных действующим законодательством, муниципальными правовыми и иными нормативными актами.

**4.2.** Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы, за сложность и напряженность.

Выплаты стимулирующего характера производятся при наличии средств на эти цели в пределах установленного фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе сформированного за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

**4.3.** Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию устанавливается с целью стимулирования руководящих работников образовательных учреждений и педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию для педагогических работников устанавливаются в размере:

- для педагогических работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 г. № 2926:

- *высшая квалификационная категория – 0,3;*

- *первая квалификационная категория – 0,2;*

- *вторая квалификационная категория – 0,1.*

- для педагогических работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 г. № 2926:

- *высшая квалификационная категория – 0,4;*

- *первая квалификационная категория – 0,2;*

Значения повышающего коэффициента за квалификационную категорию для руководящих работников устанавливаются в размере:

- для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 г. № 520:

- *высшая квалификационная категория – 0,3;*

- *первая квалификационная категория – 0,2;*

- для руководящих работников, подтвердивших занимаемую должность в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 г. № 520, устанавливается коэффициент стажа руководящей деятельности, в размере:

- *стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет – 0,3;*

- *стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет – 0,2;*

- стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет – 0,1.

Руководителям структурных подразделений коэффициент квалификации учитывается когда специальность, по которой им присвоена квалификационная категория, соответствует профилю возглавляемого подразделения.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за квалификационную категорию определяется путем умножения размера оклада работника, устанавливаемого руководителем учреждения, на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

**4.4.** Выплаты за стаж работы устанавливаются для педагогических работников в зависимости от продолжительности педагогической деятельности в диапазоне:

- от 3 до 10 лет – 10 процентов;
- от 10 до 20 лет – 20 процентов;
- от 20 лет и более – 30 процентов.

Стаж работы устанавливается на основании решения специально созданной для этого комиссии.

**4.5.** Надбавка за наличие почетного звания и ученой степени устанавливается руководителям, педагогическим работникам и специалистам учреждений. Устанавливается только по основной работе. При наличии у работника двух и более почетных званий, надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований:

почетные звания Республики Бурятия, ведомственные знаки отличия, ученая степень кандидата наук, соответствующих профилю выполняемых работ – 10%;

почетные звания Российской Федерации, ученая степень доктора наук, соответствующих профилю выполняемых работ – 20%

**4.6.** Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

## **V. Условия выплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.**

**5.1.** Заработная плата руководителей учреждений, их заместителей и бухгалтеров состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

**5.2.** Должностной оклад руководителя учреждения определяется в пределах предельного уровня соотношения средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников, возглавляемого им учреждения с учетом корректирующего коэффициента по следующей формуле:

$O = ЗП_{ср} \times П \times К$ , где:

O - должностной оклад руководителя, руб.;

ЗП<sub>ср</sub> - среднемесячная заработная плата работников, руб.;

П-размер предельного уровня соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий год.

К-корректирующий коэффициенту, используемый для определения должностного оклада руководителя учреждения, раз»

Среднемесячная заработная плата работников учреждения определяется путём деления годового фонда оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, по штатному расписанию на предстоящий год на штатную численность этих работников. В данном случае в расчёт фонда оплаты труда работников включаются оклады и стимулирующие выплаты и не учитываются выплаты, обусловленные районным коэффициентом, процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также другие компенсационные выплаты.

$ЗП_{ср} = \frac{\Phi_{OT}}{Ч_{исл}}$ , где:

ФОТ – фонд оплаты труда работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей и главного бухгалтера, рассчитанные без выплат, обусловленных районным коэффициентом и процентной надбавкой за стаж, и других выплат компенсационного характера согласно штатного расписания;

Числ. – штатная численность работников учреждения, за исключением руководителя, его заместителей, согласно штатного расписания;

**5.3** Корректирующий коэффициент, используемый для расчёта должностного оклада руководителя учреждения, устанавливается в соответствии с критериями отнесения учреждений к уровням, используемым для определения должностного оклада руководителя учреждения. Значения корректирующего коэффициента распределяются на 4 уровня, по каждому из которых предусмотрен диапазон значений согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

**5.4** Порядок отнесения учреждений образования к уровням по оплате труда руководителя устанавливаются на основе объёмных показателей согласно приложению № 3 к настоящему Положению.

**5.5** Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждений устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностных окладов руководителей этих учреждений.

**5.6** С учётом условий труда руководителю учреждения, главному бухгалтеру и заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

**5.7** С учётом условий труда и результатов деятельности учреждения руководителю учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты (премирование), выплаты за интенсивность.

Надбавка за интенсивность устанавливается приказом МКУ «Хоринское управление образования» сроком на 1 год и может регулироваться ежемесячно. Размер надбавки устанавливается в процентном отношении к окладу в диапазоне – до 150 процентов, в пределах утверждённого фонда оплаты труда учреждения на соответствующий год.

Показатели и условия стимулирования труда руководителя учреждения, позволяющие оценить результативность и качество работы учреждения, определяются МКУ «Хоринское управление образования».

При этом могут предусматриваться следующие показатели для установления выплат стимулирующего характера руководителям учреждений:

- выполнение непредвиденных работ;
- оперативность в принятии решений;
- оперативность в исполнении поручений;
- выполнение срочных и особо срочных работ;
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы учреждения;
- добросовестное выполнение должностных обязанностей, отсутствие замечаний со стороны руководителей;
- участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных, муниципальных целевых программ и др.

**5.8** Выплаты стимулирующего характера руководителю по результатам деятельности муниципальных учреждений не начисляются в случаях не обеспечения:

- своевременной выплаты заработной платы, пособий и иных выплат работникам учреждения в денежной форме;
- соответствующих требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте при наличии не устранённых нарушений в срок, установленный предписанием органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства за счёт внутренних источников учреждения, либо за счёт выделенных ему финансовых средств;
- начисление месячного размера заработной платы работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и качественно выполнившим нормы труда (трудообязанности) не ниже установленной федеральным законом о минимальном размере оплаты труда, увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку.



**5.9** Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения, предусмотренные разделом VI настоящего Положения, определяются руководителем учреждения самостоятельно.

**5.10** Выплаты стимулирующего характера для руководителей, его заместителей и главного бухгалтера, учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

**5.11** Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждения составляет не более 40 процентов, при этом перечень должностей, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу определяется МКУ «Хоринское управление образования» для каждого учреждения отдельно.

**5.12.** Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя учреждения и средней заработной платы работников учреждения устанавливается в кратности от 1 до 3, для заместителя руководителя до 2,5.

Мнение профкома учтено:

\_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц-Б  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Размеры  
окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам и  
повышающие коэффициенты к окладам

| ПКГ  | Квалификационные уровни    | Должности, профессии, отнесённые к квалифицированным уровням   | Размер оклада по ПКГ (руб.) | Повышающий коэффициент к окладу | Размер оклада (руб.) |
|--|----------------------------|--|-----------------------------|---------------------------------|----------------------|
| Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н)                                      |                            |  |                             |                                 |                      |
| ПКГ должностей педагогических работников   | 1 квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый  | 5737                        | 1                               | 5737                 |
|  | 2 квалификационный уровень | педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;  | 5737                        | 1                               | 5737                 |
|  | 4 квалификационный уровень | Педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, тьютор; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель индивидуального (домашнего) обучения | 5737                        | 1                               | 5737                 |
| ПКГ должностей руководителей структурных подразделений   | 3 квалификационный уровень | Начальник (заведующий), директор, руководитель, управляющий) обособленного подразделения профессиональной образовательной организации  | 7235                        | 1                               | 7235                 |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 247н) |                            |  |                             |                                 |                      |
| ПКГ  | 1                          | библиотекарь;  | 5149                        | 1                               | 5149                 |

|   |                            |  |      |   |      |
|---|----------------------------|--|------|---|------|
| общеотраслевых должностей служащих 2 уровня   | квалификационный уровень   | специалист по закупкам   |      |   |      |
|   | 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством; должности служащих 1 квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»  | 5149 | 1 | 5149 |
| ПКГ общеотраслевых должностей служащих 4 уровня   | 3 квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения.  | 7545 | 1 | 7545 |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам должностей физической культуры и спорта (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 N 165н) |                            |  |      |   |      |
| ПКГ должностей работников физической культуры и спорта 2 уровня   | 1 квалификационный уровень | Инструктор по физической культуре и спорту   | 4937 | 1 | 4937 |
| Оклады по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 N 248н)        |                            |  |      |   |      |
| ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 1 уровня  | 1 квалификационный уровень | Гардеробщик; дворник; истопник; кастелянша; кладовщик; няня; машинист (кочегар) котельной 2-3 разряда; машинист по стирке и ремонту спецодежды (белья); повар 2-3 разряда; подсобный рабочий ; сторож (вахтер); тракторист; уборщик служебных помещений; помощник повара; мойщик посуды; посудница; сантехник. | 4635 | 1 | 4635 |
| ПКГ общеотраслевых должностей рабочих 2 уровня  | 1 квалификационный уровень | Водитель автомобиля; слесарь-ремонтник 4-5 разряда; оператор электронно-вычислительных машин; повар 4-5 разряда; рабочий по комплексному обслуживанию и  | 4656 | 1 | 4656 |

|  |                                   |   |      |   |      |
|--|-----------------------------------|---|------|---|------|
|  |                                   | ремонт зданий;<br>электрик, сварщик   |      |   |      |
|  | 4<br>квалификацио<br>нный уровень | Водитель автомобиля<br>(автобуса), занятый<br>перевозкой детей<br>(воспитанников,<br>обучающихся);<br>наименования<br>профессий рабочих,<br>предусмотренных 1-2<br>квалификационными<br>уровнями настоящей<br>профессиональной<br>группы, выполняющих<br>важные и<br>ответственные работы | 4656 | 1 | 4656 |

**Значения корректирующих коэффициентов, используемых для определения  
должностного оклада руководителя муниципальных учреждений образования**

| Уровень | Значение корректирующего коэффициента, разы |
|---------|---|
| I       | 1,15 – 1,3                                  |
| II      | 0,95 – 1,1                                  |
| III     | 0,75 – 0,9                                  |
| IV      | 0,5 – 0,7                                   |

**Объемные показатели и порядок отнесения муниципальных учреждений образования к уровням по оплате труда руководителей**

**I. Объемные показатели**

1.1. К объемным показателям деятельности муниципальных учреждений образования (далее – образовательное учреждение) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и др. показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. объем деятельности каждого образовательного учреждения при определении уровня по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

| № п/п                               | Показатели   | Условия   | Количество баллов |
|-------------------------------------|--|---|-------------------|
| 1                                   | Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении  | Из расчета на каждого обучающегося (воспитанника)   | 0,3               |
| 2                                   | Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:  |   |                   |
|                                     | В многопрофильных  | За каждого обучающегося                             | 0,3               |
|                                     | В однопрофильных: клубах (центрах, станциях, базах); юных: моряков, речников, пограничников, авиаторов, космонавтов, туристов, техников, натуралистов и др.; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности, музыкальных, художественных школах и школах искусств, оздоровительных лагерях всех видов | За каждого обучающегося (воспитанника, отдыхающего) | 0,5               |
| 3                                   | Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или количеству обучающихся в образовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования   | За каждые 50 человек или каждые 2 класса            | 15                |
| 4                                   | Количество работников в образовательном учреждении   | За каждого работника                                | 1                 |
|                                     |  | Дополнительно за каждого работника, имеющего:       |                   |
|                                     |  | - первую квалификационную категорию                 | 0,5               |
| - высшую квалификационную категорию | 1  |   |                   |
| 5                                   | Наличие групп продленного дня  |   | До 20             |
| 6                                   | Круглосуточное пребывание  | 4 и более групп с                                   | До 30             |

|    |   |   |                      |
|----|---|---|----------------------|
|    | обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях   | круглосуточным пребыванием воспитанников или в учреждениях, работающих в таком режиме |                      |
| 7  | Наличие при образовательном учреждении филиалов, УПК, общежития, санатория-профилактория и др. с количеством обучающихся (проживающих)  | За каждое указанное структурное подразделение до 100 человек                          | До 20                |
|    |   | От 100 до 200 человек   | До 30                |
|    |   | Свыше 200   | До 50                |
| 8  | Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях  | Из расчета на каждого дополнительно   | 0,5                  |
| 9  | Наличие в образовательном учреждении спортивной направленности:   |   |                      |
|    | - спортивно- оздоровительных групп и групп начальной подготовки   | За каждую группу отдельно   | 5                    |
|    | - учебно- тренировочных групп   | За каждого обучающегося дополнительно   | 0,5                  |
|    | - групп спортивного совершенствования   | За каждого обучающегося дополнительно   | 2,5                  |
|    | - групп высшего спортивного мастерства  | За каждого обучающегося дополнительно   | 4,5                  |
| 10 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов  | За каждый класс   | До 10                |
| 11 | Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) | За каждый вид   | До 15                |
| 12 | Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой  | За каждый вид   | До 15                |
| 13 | Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин на балансе образовательного учреждения   | За каждый вид   | До 3, но не более 20 |
| 14 | Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)  | Находящихся на балансе образовательного учреждения                                    | До 30                |
|    |   | В других случаях  | До 15                |
| 15 | Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии-0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, теплиц                                   | За каждый вид   | До 50                |
| 16 | Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений,  | За каждый вид   | До 20                |

|    |   |  |   |
|----|---|--|---|
|    | ЖИЛЫХ ДОМОВ   |  |   |
| 17 | Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных(коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) | За каждого обучающегося (воспитанника) | 1 |

1.3. Образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV уровню по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

| № п/п | Тип (вид) образовательного учреждения   | Уровень, к которому учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов |        |        |        |
|-------|---|--|--------|--------|--------|
|       |   | I  | II     | III    | IV     |
| 1     | Школы и другие общеобразовательные учреждения; учреждения дополнительного образования детей; межшкольные учебные комбинаты (центры) и другие образовательные учреждения | Свыше 500  | До 500 | До 350 | До 200 |

Мнение профкома учтено:  
 Председатель ПК  
 \_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц.Б.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г



Приложение № 4  
к «Положению об оплате труда»  
МБОУ «Булумская средняя  
общеобразовательная школа»

| Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования (утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2016 н) | Размер (оклад)руб |
|---|-------------------|
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня   | 4464              |
| Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня   | 4937              |
| Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников   | 5737              |
| Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений   | 7234              |

к «Положению об оплате труда»  
МБОУ «Булумская средняя  
общеобразовательная школа»

### Общие положения

1.1 Настоящее Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации муниципального образования «Хоринский район» № 441 от 21 декабря 2007 г. «О реализации Комплексного проекта модернизации образования в Республике Бурятия в общеобразовательных учреждениях района» с внесенными изменениями в Постановлениях № 262 от 17 июня 2008 г, № 525 от 26 декабря 2008 г, № 906 от 23 декабря 2011 г, № 789 от 5 ноября 2014 г., № 394 от 24 сентября 2015, № 417 от 29 сентября 2016 г, № 548 от 30 декабря 2016 г., «О внесении изменений и дополнений в Постановление Главы муниципального образования «Хоринский район» от 21.12.2007 № 441 «О системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Хоринского района».

1.1 Настоящее Положение применяется при формировании и распределении фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений.

1.2 Районное управление образования устанавливает значения повышающих коэффициентов при расчете заработной платы руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в рамках, не превышающих значения, установленные настоящим Положением».

1.3 Районное управление образования устанавливает поправочный коэффициент, учитывающий условия предоставления образовательной услуги по каждому учреждению (месторасположение общеобразовательного учреждения, количество классов, реализацию общеобразовательных программ повышенного уровня и направленности (углубленное изучение отдельных предметов), иные условия предоставления образовательной услуги) в пределах доведенных лимитов бюджетных ассигнований на финансирование общеобразовательных учреждений в части реализации ими государственного стандарта общего образования».

1.4. Настоящее Положение применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс. В отношении педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс в индивидуальном порядке (домашнее, дистанционное обучение, индивидуальные коррекционные занятия), учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий действует система оплаты труда работников, включающая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты.»

1.5 Учредитель устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда учреждений (фондов) в размере не более 40 процентов, а также перечень должностей, относимых к административно-управленческому и. вспомогательному персоналу этих учреждений.

### **1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения**

2.1 Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ<sub>о</sub> = N к Н, тыс. руб., где:

ФОТ<sub>о</sub> - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения, тыс. руб.;

N - нормативы на оплату труда с начислениями на реализацию государственного стандарта в общеобразовательном учреждении (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, увеличения заработной платы за работу в сельской

местности, страховых взносов на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), тыс. руб.;

Н - количество обучающихся в общеобразовательном учреждении, чел.»

### **3 Порядок и условия оплаты труда работников**

3.1 Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст.}$ , тыс. руб.,

где ФОТб - базовая часть ФОТоу, в структуре которой выделяются основная и специальная (должностные надбавки) части, тыс.руб.;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТоу, тыс.руб.

3.2.Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}$ , тыс. руб.,

где:

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый диапазон ш от 10 до 30 %. Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно в пределах выделенных ассигнований.

3.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год (в случае увеличения фонда оплаты труда работников автоматически увеличивается стоимость 1 ученико-часа);

б) доля фонда оплаты труда педагогических работников иных категорий, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год (в случае сокращения фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющий учебный процесс, и соответственно, стоимость 1 ученико-часа);

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, педагогических работников иных категорий, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп}$ , тыс. руб.,

где:

ФОТауп - доля фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп- доля фонда оплаты труда для педагогических работников

непосредственно осуществляющих учебный процесс, тыс.руб.;

ФОТп - доля фонда оплаты труда для педагогических работников иных категорий, тыс.руб.;

ФОТувп - доля фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала тыс.руб.;

ФОТмоп - доля фонда оплаты труда для младшего обслуживающего персонала тыс.руб.

### **4.Порядок и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.**

4.1 Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):  $\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}$ , где:

С - доля специальной части ФОТпп. (Рекомендуемое значение «С» - до 30% Значение «С» устанавливается образовательным учреждением самостоятельно).

4.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога, за наличие звания педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс).

4.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического персонала исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

а  $ФОТо = ФОТнз + ФОТаз$

Доля ФОТнз может составлять до 15% ФОТо. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

4.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

- повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога);

- доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

4.5. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

консультации и дополнительные занятия с обучающимися,  
подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам,  
осуществление функций классного руководителя функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися,  
формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов,  
обеспечение работы кабинета – лаборатории и техники безопасности в нем,  
иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями законными представителями).

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов.

4.6 Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным планом и санитарными правилами нормами.

## **5. Расчет базовой части заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

5.1 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = Стп \times Н \times Бп \times К \times А \times ВхС$$

5.2 Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

5.3 Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающий 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

5.4 Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной модельной методике формуле в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

5.5 Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗПб = ((Стп \times Нк \times Бп \times Кун) + (Стп \times Нк \times Бп \times Кун) \times (К1 + К2 + К3) + Вкх + Днз) \times К$ , руб., где:

ЗПб - базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе.

При делении класса на две группы при изучении отдельных предметов количество обучающихся по предмету в каждом классе определяется по следующей формуле:

$Н \text{ Нгр} \times Нк$ , чел., где:

Нгр - количество обучающихся по предмету в каждой группе;

- Нк - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на две группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (ц - XI классы), физическая культура (X - XI классы),

информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

| Значение коэффициента | Показатели   |
|-----------------------|--|
| 1                     | Класс не делится на группы                             |
| 1,4                   | учитель работает с одной группой от 15 человек         |
| 1,65                  | учитель работает с одной группой от 11 до 14 человек   |
| 2,0                   | учитель работает с одной группой от 10 человек и менее |

Деление классов на группы осуществляется при проведении занятий по социально-бытовой ориентировке, по технологии;

Кун - количество учебных недель в месяц (4,34);

К<sub>1</sub> - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета.

Значения повышающего коэффициента (К<sub>1</sub>) установлены в размере:

0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, бурятский (эвенкийский) язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

0,10 - информатика, биология, география, история, обществознание;

К<sub>2</sub> - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (для педагогических работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 № 2926):

0,30- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию.

$K_2$  - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (для педагогических

работников, прошедших аттестацию в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 18.10.2012 № 2926):

0,40 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

$K_3$  - повышающий коэффициент звания:

0,30 – «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 – «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

$V_{кх}$  - выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными актами Российской Федерации и Республики Бурятия;

$D_{нз}$  - доплата за неаудиторную занятость;

$K_{к}$  - районный коэффициент и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, установленные законодательством Российской Федерации и Республики Бурятия.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то расчет производится как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

5.6. Стоимость 1 ученико-час ( $Стп$ ) рассчитывается по формуле:

$Стп = \frac{ФОТ_{аз} \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$ ,

руб./ученико-час, где:

$ФОТ_{аз}$  - годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, без учета районного коэффициента и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных в нем местностях, руб.;

245 - количество дней в учебном году;

$a_1, a_2, a_3, \dots, a_{11}$  количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно, чел.;

$v_1, v_2, v_3, \dots, v_{11}$  - годовое количество часов (с учетом деления класса на подгруппы) по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно;

365 - количество дней в году.»

5.7. Доплата за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле:

$D_{нз} = K_{нч} \times C_{нч}$ , где:

$D_{нз}$  - доплата за неаудиторную занятость;

$K_{нч}$  - количество часов неаудиторной занятости;

$C_{нч}$  - стоимость часа неаудиторной занятости.

При распределении часов неаудиторной занятости необходимо учитывать продолжительность рабочего времени для педагогических работников в объеме не более 36 часов в неделю.

5.8 Стоимость часа неаудиторной занятости рассчитывается по формуле:

$C_{нч} = \frac{ФОТ_{нз}}{(Онч \times Кун)}$ , где:

$C_{нч}$  - расчетная стоимость часа неаудиторной занятости;

$ФОТ_{нз}$  - фонд оплаты неаудиторной занятости в месяц, без учета районного коэффициента, и процентные надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, тыс.руб.;

$Онч$  - общее количество часов неаудиторной занятости в неделю;  $Кун$  - количество учебных недель в месяц (4,34).

#### 4. Порядок и условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»

6.1 Базовая часть заработной платы руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из среднего размера базовой части заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$ЗПр = Ор \times К, \text{ рублей}$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения;

Ор - оклад руководителя (заместителя руководителя) общеобразовательного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, установленный учредителем;

Значения коэффициента по группам оплаты труда руководителей и общеобразовательных учреждений:

1 группа - 2,5;

2 группа - 2,0;

3 группа - 1,5;

4 группа - 1,2.».

6.2 Оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения (выполняющего обязанности по организации образовательной деятельности) устанавливается по следующей формуле:

$$Ор = (Об+М) + (Об+М) \times (К1 + К2 + К3), \text{ руб, где:}$$

Ор - оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, руб.;

Об - базовый оклад руководителя и заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, руб.

6.3 Базовый оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере, равном среднему размеру базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определенному как отношение фонда оплаты труда аудиторной занятости (ФОТаз) к численности педагогических ставок.

6.4 Базовый оклад заместителя руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере, равном 80 % среднего размера должностного оклада педагогических работников данного учреждения;

М- размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

К1- коэффициент звания:

0,30 — «Заслуженный учитель Российской Федерации»;

0,20 — «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного просвещения»;

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

К2 - коэффициент квалификационной категории (для руководящих работников, прошедших аттестацию до введения в действие приказа Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 №520):

0,30 - высшая квалификационная категория;

0,20 - первая квалификационная категория;

К3 - коэффициент стажа руководящей деятельности (для руководящих работников, не имеющих квалификационную категорию и подтвердивших занимаемую должность в соответствии с приказом Министерства образования и науки Республики Бурятия от 19.03.2013 №520):

0,30 — стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя свыше 5 лет;

0,20 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 3 до 5 лет;

0,10 - стаж работы в должности руководителя, заместителя руководителя от 1 до 3 лет.

6.5 Предельный уровень соотношения средней заработной платы (за счет всех источников, включая привлеченные внебюджетные средства) руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, и средней заработной платы работников учреждений, устанавливается учредителем:

- для руководителей учреждений в кратности до 4, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 3;

- для заместителей руководителей и главных бухгалтеров учреждений в кратности до 3, в том числе за счет бюджетных средств в кратности до 2,5.

6.6 Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

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

7.1 Стимулирующие выплаты работникам общеобразовательного учреждения осуществляются в зависимости от результатов и качества труда.

7.2 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат, в том числе определение долей стимулирующего фонда между профессиональными квалификационными группами должностей, определяются локальными актами общеобразовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.»

7.3 Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников общеобразовательных учреждений приведено в приложении №1 к настоящему положению

7.4 Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учебно- вспомогательного и обслуживающего персонала общеобразовательных учреждений приведено в приложении № 2 к настоящему положению.

7.5 Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части ФОТ, производится образовательным учреждением (попечительским советом, управляющим советом), по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

7.6 Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности труда являются: качество обучения, здоровье учащихся, воспитание учащихся.

## **7. Формирование и распределение централизованного фонда стимулирования руководителей МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»**

8.1 По решению учредителя общеобразовательного учреждения часть ФОТ (в объеме до 3 %) может быть централизована для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений по следующей формуле:

$ФОТ_{цст} = ФОТ_о \times \text{ц}$ , тыс. руб.,

где:

ФОТ<sub>цст</sub>- централизованный фонд стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений, тыс.руб.;

ФОТ<sub>о</sub> - фонд оплаты труда образовательного учреждения, тыс.руб.; ц - централизуемая доля ФОТ.

8.2 Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом учредителя.

8.3 Примерное положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений приведено в приложении № 3 к настоящему положению.»



8.4 Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления, по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

Мнение профкома учтено:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц-Б.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Утверждаю

Директор школы:

\_\_\_\_\_/Цыбикова З.Б./

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**«Положение о распределении стимулирующей части  
фонда оплаты труда работников  
МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»**

**1.Общее положение**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

**2. Условия стимулирования**

1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда в следующих направлениях:

- деятельность педагогических работников по реализации образовательной программы, что обеспечивает процессы обучения, воспитания, здоровье сбережения школьников;
- формирование и поддержка профессиональной компетенции педагогов, необходимых для реализации образовательной программы и программы развития.

Установление условий стимулирования, несвязанных с результативностью труда не допускаются.

**3. Порядок распределения**

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются Управляющим Советом, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

3.2. Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий Совет письменно оформленную аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для стимулирования. Порядок рассмотрения Управляющим Советом вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением. Принято общим собранием участников образовательного процесса МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа», протокол № 2 от 25.08.2017 г.

4.1. Критерии распределения стимулирующей части ФОТ учителей образовательного учреждения:

Блок № 1. Эффективность процесса обучения

| №       | Показатель  | Подтверждение   | Механизм   | Балл   |
|---------|---|---|--|--|
| 1.<br>1 | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения.<br><br>Результаты за:<br>1 четверть - в ноябре<br>2 четверть - в январе<br>3 четверть в апреле<br>4 четверть - в июне<br>итоги за год - в июне | Результативность работы учителя по предмету (итоговый средний балл за четверть, средний балл за рубежную контрольную работу). | $R_{пр} = Ср.б + K_{сл} - 0,2 \times Д$<br>$R_{пр}$ – результативность работы учителя по предмету;<br>$Ср.б$ – средний балл по предмету по всем классам учителя;<br>$K_{сл}$ – коэффициент сложности по предмету;<br>$Д$ – количество итоговых двоек | Математика, русский язык,<br>иностраный язык,<br>бурятский язык,-1.8<br>физика, химия,<br>литература,<br>Информатика,<br>история, география,<br>биология – 1,2:<br>Обществознание,<br>история Бурятии,<br>география Бурятии – 1,0;<br>Физкультура, ОБЖ,<br>технология, ИЗО,<br>музыка – 0,2. |
|         |   |   | Неаттестованные классы (1 класс, 2 класс в I четверти, 10 кл., 11 кл.)<br>При одночасовой нагрузке итоги   | Ср. балл - 3.5   |

|   |   |                               |   |   |
|---|---|-------------------------------|---|---|
|   |   |                               | подводятся по полугодиям, в таком случае выставляется фиксированный б.  |   |
| 1. 2  | Качество участия учащихся 11-х классов в ЕГЭ, 9-х классов в ГИА.                            | Справки замдиректора по УР    | Экзамен в форме ОГЭ<br>Консультации в 11-ых классах   | Первичный средний балл без пересдачи в течение года<br>1 занятие – 1 балл   |
| 1. 3  | Качество участия учащихся в ВПР, НИКО, мониторинговых исследований по плану РУО и МО и Н РБ | Справки замдиректора по УР    | $R_{пр} = Ср.б + K_{сл} - 0,2 \times Д$<br>$R_{пр}$ – результативность работы учителя по предмету;<br>Ср.б – средний балл по предмету по всем классам учителя;<br>$K_{сл}$ – коэффициент сложности по предмету;<br>Д - количество итоговых двоек<br><u>Примечание:</u> если успеваемость меньше 50%, баллы не начисляются | Математика, русский язык – 1,8;<br>Иностранный язык, бурятский язык, физика, химия, литература – 1,2;<br>Информатика, история, география, биология – 1,2;<br>Обществознание, история Бурятии – 1,0;<br>Физкультура, ОБЖ, технология, ИЗО, музыка – 0,2. |
| 1. 4  | Качество участия учащихся в предметных олимпиадах.  | Копии дипломов, грамот и т.д. | <b>Российский этап ВОШ</b>  | 1 место – 40 б.; 2 место – 35 б.; 3 место – 30 б.; Участие – 20 б.  |
| <b>Региональный этап ВОШ</b>  |   |                               | 1 место – 20 б.; 2 место – 18 б.; 3 место – 15 б.; Призер - 10 б.; Участие – 5 б.; Подвоз – 3 б.; Сопровождение – 2 б.; Подготовка – 3 б  |   |
| <b>Муниципальный этап ВОШ</b>   |   |                               | 1 место – 15 б.; 2 место – 13 б.; 3 место – 10 б.; Участие – 2 б.; Подвоз – 2 б.; Сопровождение - 1 б.; Подготовка – 2 б  |   |
| <b>Школьный уровень</b>   |   |                               | 1 место – 2 б.; 2 место – 1,5 б. 3 место – 1 б.   |   |
| <b>Региональный этап РОШ (все остальные очные олимпиады 1 – 11 кл)</b>      |   |                               | 1 место – 8 б.; 2 место – 6 б. 3 место – 4 б.; Участие – 2 балла  |   |
| <b>Межрайонный этап РОШ (все остальные очные олимпиады 1 – 11 кл)</b>       |   |                               | 1 место – 6 б.; 2 место – 5 б.; 3 место – 3,5 б.; Участие – 1,5 б.  |   |
| <b>Муниципальный этап РОШ (все остальные очные олимпиады 1 – 11 классы)</b> |   |                               | 1 место – 5б.; 2 место – 4б.; 3 место – 3б.; Участие – 1 б.   |   |
| 1. 5  | ВПР, НИКО, мониторинговых исследований по плану РУО и МОиН РБ                               | Справки замдиректора по УР    | Работа в предметных комиссиях по проверке работ;<br>Проверка итоговых сочинений в 11-х классах<br>Проверка устной части по русскому языку в 9-х классах   | до 1 балл<br>до 1 балл<br>до 1 балл   |
| 1. 6  |   |                               | <b>Региональный этап</b><br>НПК «Шаг в будущее»,<br>«Национальное достояние России»,  | 1 место – 15 б.; 2 место – 13 б. 3 место – 10 б.;   |

|       |   |  |   |   |
|-------|---|--|---|---|
|       |   |  | «Первые шаги», и др<br>1 раз в год по приказу дир-ра  | Участие – 2 б.<br>Подвоз – 2 б.<br>Сопровождение- 1 б<br>подготовка – 2 б   |
|       |   |  | НПК, проводимые МАН:<br>«Серебряная альфа», «Сибирская весна», «Байкальская перспектива» др | 1 место – 10 б.; 2 место – 9 б.<br>3 место – 8 б.<br>4 место – 7 б.<br>Участие – 6б.  |
|       |   |  | <b>Муниципальный этап</b>   | 1 место – 10 б.; 2 место – 8 б.;<br>3 место – 6 б.;<br>Участие – 1,5 б.;<br>Подвоз – 2 б.; Сопровождение- 1 б<br>подготовка – 1 б |
| 1. 7  | Учащиеся, получившие аттестат особого образца (9 класс), медалисты (11 класс) | Учитель начальных классов + учителя-предметники (экзаменационные предметы) и классные руководители | Сентябрь  | 1 балл на количество  |
| 1. 8. | Качество участия учащихся в спортивных соревнованиях                          | Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарности, фото, видеоматериалы                                 | Районный  | 1 место – 3 б.; 2 место – 2 б.<br>3 место – 1,5 б.;<br>Участие - 0,5+0,2*колво,<br>Сопровождение-1б                               |
|       |   |  | Республиканский   | 1 место – 5 б.; 2 место – 4 б.<br>3 место – 3 б.;<br>Участие - 1+0,2*колво  |
| 1. 9. | Работа организаторов и ассистентов ГИА  | Справки зам. директора по УР   | Организаторы на ГИА   | 1 балл  |

#### Блок № 2. Эффективность воспитательной работы

| №    | Показатель   | Подтверждение   | Механизм  | Балл   |
|------|--|---|---|--|
| 2.1. | Работа с одаренными детьми   | Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарности, фото и видеоматериалы.                              | «Ученик года»   | <b>Республиканский уровень</b><br>ГРАН-ПРИ – 5000 рублей<br>1 место – 4000 рублей.<br>2 место – 3500 рублей.<br>3 место – 3000 рублей.<br><b>Районный уровень:</b> 1 место – 7 б.<br>2 место – 6 б.; 3 место – 5 б.<br><b>Школьный уровень:</b> 1 место – 5 б.<br>2 место – 4 б.; 3 место – 3 б. |
| 2.2  | Проведение открытых классных часов                                     | Разработка классных часов   | Школьный уровень<br>Районный уровень<br>Республиканский                                   | до 2 баллов<br>до 3 баллов<br>до 5 баллов  |
| 2.3  | Проведение открытых предметных внеклассных мероприятий                 | Конспекты мероприятий, отзывы коллег, учеников, родителей, общественности, фото и видео материалы | За общую организацию.<br>При анализе отмечается: результативность, массовость и качество  | До 2 баллов  |
| 2.4. | Проведение открытых внеклассных мероприятий воспитательного характера. | Конспекты мероприятий, отзывы коллег, учеников, родителей, общественности, фото и видео материалы | За общую организацию.<br>При анализе отмечается: результативность, массовость и качество. | До 2 баллов  |

|     |   |  |   |  |
|-----|---|--|---|--|
| 2.5 | Участие классного коллектива в мероприятиях, конкурсах, в выставках эстетического направления | Справки замдиректора об участиях класса в конкурсах, турнирах, играх и т.д., фото и видеоматериалы, благодарности, грамоты, дипломы и сертификаты. | <b>1. Коллективное участие:</b><br>Республиканский уровень  | 1 место – 6 б.; 2 место – 5 б.<br>3 место – 4 б.; Участие – 3 б.   |
|     |   |  | Районный уровень  | 1 место – 5 б.; 2 место – 4 б.<br>3 место – 3 б.; Участие – 2 б.   |
|     |   |  | Уровень села  | 1 место – 3 б.; 2 место – 2 б.;<br>3 место – 1,5 б.; Участие – 1 б.  |
|     |   |  | Школьный уровень  | 1 место – 1,5 б.; 2 место – 1,2 б.<br>3 место – 1 б.; Участие – 0,5 б.   |
|     |   |  | <b>2. Индивид. участие:</b><br>Республиканский уровень  | Участие – 1,5 б.; 1 место – 4 б.<br>2 место – 3 б.; 3 место – 2 б.   |
|     |   |  | Районный уровень  | Участие – 1 б.; 1 место – 5 б.<br>2 место – 4 б.; 3 место – 2,5 б.   |
|     |   |  | Школьный уровень  | 1 место – 1,5 б.; 2 место – 1,2 б.<br>3 место – 1 б.; Участие – 0,5 б.   |
| 2.6 | Работа с одарёнными детьми  | Грамоты, дипломы, сертификаты, благодарности, фото и видеоматериалы.   | «Дангина – Баатар»<br>«Юный Будамшуу»   | <b>Республиканский уровень</b><br>ГРАН-ПРИ -15 б.; 1 место – 10 б.<br>2 место – 8 б.; 3 место – 6 б.<br>Участие – 3 б.<br><b>Районный уровень</b><br>1 место – 3 б.; 2 место – 2 б.<br>3 место – 1,5 б.; Участие – 1 б.<br><b>Школьный уровень</b><br>1 место – 2 б.; 2 место – 1,5 б.<br>3 место – 1 б.; Участие – 0,5 б. |
| 2.7 | Работа классного руководителя   | <i>Проекты походов, экскурсий</i> , отзывы учеников, фото и видеоматериалы   | Однодневные походы. Экскурсии на природу. Многодневные походы различной сложности. Экскурсии в г. Улан-Удэ. Экскурсии по России не менее 10 человек | 1 баллов<br><br>от 2 до 5 баллов<br><br>4 балла<br>8 баллов  |
|     |   | Работа с детьми из социально неблагополучных семей и девиантного поведения.  | Отчётная документация, индивидуальная программа, фото и видеоматериалы, отзывы. явка на пришкольный участок   | 1 б за ученика   |
|     |   | Открытое родительское собрание   | Конспект, анализ, отзывы.   | до 1,5 балла   |

**Блок № 3. Эффективность использования современных технологий в образовательном процессе**

| №    | Показатель  | Подтверждение  | Механизм  | Балл   |
|------|---|--|---|--|
| 3.1. | Проведение открытых уроков                                | Конспект урока, его самоанализ                                       | Школьный уровень<br>Районный уровень<br>Республиканский | до 2 баллов<br>до 3 баллов<br>до 6 баллов                            |
| 3.2. | Участие учителей в конкурсах профессионального мастерства | Дипломы, грамоты, сертификаты, благодарности, фото и видеоматериалы. | Российский уровень по приказу директора                 | Участие – 14 б.; 1 место – 20 б.; 2 место – 18 б.<br>3 место – 16 б. |

|      |   |   |  |  |
|------|---|---|--|--|
|      |   |   | Республиканский уровень<br>«Учитель года»,<br>«Самый классный классный»,<br>«Сердце отдаю детям»,<br>«Профсоюзный лидер»                           | ГРАН-ПРИ –<br>20 б<br>Победитель –<br>15 б<br>Лауреат – 10<br>б<br>Участие – 5 |
|      |   |   | Предметные<br>профессиональные конкурсы  | 1 место – 15<br>б.; 2 место –<br>10 б.; 3 место<br>– 7 б<br>Участие – 3 б      |
|      | Работа в творческих группах по<br>подготовке к конкурсам  | Справки замдиректора по<br>представлению конкурсанта<br>(вклад каждого помощника)             | Школьный уровень<br>Районный уровень<br>Республиканский  | 0,5 балл<br>1 балла<br>3 балла   |
| 3.3. | Наличие научно-методического<br>доклада, выступление на<br>педсовете, методическом совете,<br>научно-методических семинарах,<br>конференциях, выставках,<br>конкурсах | Наличие доклада, отзывы, фото и<br>видеоматериалы   | Международный уровень<br>Российский уровень<br>Региональный уровень<br>Районный уровень<br>Школьный уровень  | 5 баллов<br>4 балла<br>3 балла<br>2 балла<br>1 балл                            |
| 3.4. | <b>Публикации:</b><br>- материалы, отражающие<br>научно-методическую работу   | Копия публикации, отзывы,<br>подтверждения замдиректора.                                      | Публикация в методических<br>сборниках<br>Международный уровень<br>Российский уровень<br>Региональный уровень<br>Районный уровень<br>Школьный сайт | 5 баллов<br>4 балла<br>3 балла<br>2 балл<br>1 балл                             |
| 3.5. | Повышение квалификации<br>учителей, участие в вебинарах,<br>семинарах   | Сертификаты, удостоверения  | Российский уровень<br>Региональный уровень<br>Районный уровень<br>Вебинар  | 4 балла<br>2 балла<br>1 балла<br>1 балл  |
| 3.6. | Проектная деятельность учителя  | Программы, проекты, печать<br>книги, отзывы.  | Разработка и защита проекта<br>с финансовым эффектом   | До 10 баллов<br>(республикан<br>ский)<br>До 5 баллов<br>(районный)             |
| 3.7. | Наставничество  | План работы с молодым<br>педагогом, тетрадь посещения<br>уроков, анализ посещённых<br>уроков. | Эффективность работы   | До 2 баллов  |
| 3.8. | Руководство МО,<br>Руководство МО классных<br>руководителей<br>Руководство РМО<br>Председатель ПК<br>Член пк<br>Зав. кабинетами<br>Школьная служба примирения         | Приказ директора  | Учебно-планирующая,<br>отчётная документация,<br>справки<br><br>По факту   | 2 балла<br>2 балла<br><br>3 балла<br>2 балла<br>1 балл<br>2 балла<br>2 балла   |
| 3.9. | Эксперты ГВЭ, ПК олимпиад,<br>НПК, конкурсов,сопровождающие   | Приказ РУО  | Республик. уровень<br>Районный уровень   | 2 балла<br>1 балл  |
| 3.10 | Участие в спортивных<br>соревнованиях (команда<br>«Учитель»)  | Справка-подтверждение<br>замдиректора, грамоты,<br>дипломы, благодарности,<br>сертификаты.    | Республик. уровень<br>Районный уровень<br>Школьный уровень   | 3 балла<br>2 балла<br>1 балл   |
| 3.11 | Участие в мероприятиях<br>эстетического направления,<br>творческих конкурсах (учителя)  | Справка председателя ПК   |  | До 2 баллов  |
| 3.12 | Совместная работа учителя с<br>родителями, общественными<br>организаторами, другими ОУ и<br>т.п.  | Отзывы коллег, родителей,<br>общественности, фото и<br>видеоматериалы                         | Уровень села<br>Районный уровень<br>Межрайонный уровень<br>Республиканский уровень   | 1,5 балла<br>2 балла<br>3 балла<br>1 балл на<br>одного<br>учащихся             |
| 4.1  | Внеурочная деятельность   | Справка зам.директора по УР   |  | 0,5 балла за<br>занятие  |
| 4.2  | Сопровождение автобуса  |   |  | 2 балла  |

|     |                              |                             |  |   |
|-----|------------------------------|-----------------------------|--|---|
| 4.3 | Ведение электронного журнала | Справка зам.директора по УР |  | До 3 баллов<br>Тема урока- 1<br>б<br>Оценка- 1 б<br>дом.задание-<br>1 б |
|-----|------------------------------|-----------------------------|--|---|

Мнение профкома учтено:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц-Б.

«\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_г

Утверждаю

Директор школы:

                    /Цыбикова 3.Б./

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**«Положение об охране труда»****1. Общие положения**

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Отраслевым стандартом ОСТ-01 – 2001 «Управление охраны труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в системе Минобразования России. Основные положения», утвержденным приказом Минобразования России от 14.08.01 г. №2953.

1.2. Управление охраны труда и обеспечение безопасности образовательного процесса основано на выполнении следующих функции управления:

- |                    |                 |
|--------------------|-----------------|
| - прогнозирование; | - планирование; |
| - организация;     | - координация;  |
| - стимулирование;  | - контроль      |
| - учет;            | – анализ.       |

1.3. Деятельность руководящих работников и специалистов образовательного учреждения в области охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса регламентируется законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, а также их должностными обязанностями по охране труда. Деятельность обслуживающего и технического персонала, обучающихся образовательного учреждения регламентируется инструкциями по охране труда.

**2. Управление охраны труда и обеспечением безопасности образовательного процесса.**

2.1. Система управление охраны труда и обеспечения безопасности образовательного процесса направлена на обеспечение охраны труда и здоровья работников и обучающихся (воспитанников) в процессе их трудовой и образовательной деятельности, профилактику травматизма, профессиональной заболеваемости и несчастных случаев.

2.2. образовательное учреждение в рамках своих полномочий обеспечивает:

- создание функционального подразделения (службы) охраны труда и учебы для организации, координации и контроля работы за соблюдением работниками и обучающимися (воспитанниками) законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса;
- финансирование мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда и здоровья.
- в установленном порядке разработку утверждение и пересмотр инструкции по охране труда и обеспечению безопасности образовательного процесса для работников и обучающихся.
- совместно с профсоюзной организацией созданию комитета (комиссии), выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в соответствии с государственными нормативными требованиями в целях осуществления сотрудничества работодателя и работников и общественного контроля по вопросам охраны труда и безопасности в процессе в трудовой и образовательной деятельности;
- безопасность работников и обучающихся (воспитанников) при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования при осуществлении технологических и образовательных процессов;
- в установленном порядке обеспечение работников и обучающихся спецодежды, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами;



- в установленном порядке обучение безопасном методом и приемом выполнения работы, проведение инструктажа по охране труда, прохождения работника стажировки на рабочих местах и проверку их знаний требований охраны труда;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном в порядке обучении, инструктаж, стажировку и проверку знаний по охраны труда;
- недопущение работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров или при наличии у них медицинских противопоказаний;
- проведение контроля за обеспечение безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной коллективной защиты;
- проведение аттестации рабочих и учебных мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении;
- проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам;
- информирование работников об условиях и охраны труда на рабочих местах, о существующим риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- предоставления органам государственного управления охраны труда, органам государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда информации и документов необходимых для осуществления ими своих полномочий;
- понятия мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся (воспитанников) при возникновении таких ситуации, в том числе по оказании пострадавшим первой помощи;
- организация и проведения расследования в установленном Правительством Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также расследования в установленном Минобразованием России порядке несчастных случаев с обучающимися (воспитанниками);
- обучение и проверку знаний требований и охраны труда руководителей и специалистов и повышении квалификации работников и служб охраны труда в установленные сроки;
- организацию и обучению по охране труда отдельных категорий застрахованных за счет средств фонда социального страхования;
- санитарно-бытовыми и лечебно-профилактическим обслуживанием работников в соответствии с требованиями;
- предоставление беспрепятственного допуска должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением требованием охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации для проведения проверок условий и охраны труда, соблюдения установленного порядка расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний представителей органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрений представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профессионального союза или трудового коллектива об устранении выявленных нарушений законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- другие функции по вопросам охраны труда и обеспечение безопасности образовательного процесса в пределах компетенции образовательного учреждения.

Мнение профкома учтено:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц.Б.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

**Смета расходов по охране труда на 2022-2025 уч.г.  
по МБОУ «Булумская средняя общеобразовательная школа»**

| <b>№</b> | <b>Наименование</b>   | <b>ед. учета</b> | <b>количество</b> | <b>Сумма</b> |
|----------|---|------------------|-------------------|--------------|
| 1.2      | Приобретение медикаментов и комплектование аптек                                    | набор            | 10                | 1000=00      |
| 2.1      | Приобретение информационных стендов   | шт               | 1                 | 4000=00      |
| 3.1      | Приобретение необходимой нормативно-правовой документации, учебные пособия, плакаты | шт               |                   | 1000=00      |
| 3.3      | Приобретение СИЗ  | шт               | 30                | 3000=00      |
| 4.1      | Ремонт противопожарного оборудования (щиты, огнетушители и т.д.)                    |                  |                   | 1000=00      |
|          | Итого   |                  |                   | 10000=00     |

Мнение профкома учтено:  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц.Б.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

**Соглашение по охране труда**  
**Администрация и профсоюзный комитет МБОУ «Булумская средняя**  
**общеобразовательная школа» заключили настоящее соглашение о том, что в течение**  
**2022-2023 уч.г. руководство образовательного учреждения обязуется выполнить**  
**следующие мероприятия по охране труда:**

| №  | Содержание мероприятий (работ)  | Единица учета | Кол-во | Стоимость | Срок выполнения       | Ответственный                 |
|----|---|---------------|--------|-----------|-----------------------|-------------------------------|
| 2  | Приобретение медикаментов и комплектование аптек                                    | набор         | 10     | 1000=00   | в течение года        | дирекция                      |
| 3  | Приобретение информационных стендов   | шт            |        | 4000=00   | в течение года        | дирекция                      |
| 4  | Приобретение необходимую нормативно-правовую документацию, учебные пособия, плакаты |               |        | 1000=00   | в течение года        | дирекция                      |
| 5  | Приобретение СИЗ  | шт            | 30     | 3000=00   | по мере необходимости | замдиректора по АХЧ           |
| 6  | Ремонт противопожарного оборудования (щиты, огнетушители и т.д.)                    | шт            |        | 1000=00   | в течение года        | дирекция, замдиректора по АХЧ |
| 9  | Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий                   |               |        |           | в течение года        | Дирекция, профком             |
| 10 | Создание совместной комиссии по охране труда в школе                                |               |        |           | август-сентябрь       | дирекция                      |

Утверждаю  
 Директор школы:  
 \_\_\_\_\_/Цыбикова З.Б./  
 «\_\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г.

Приложение №3  
 к Положению по охране труда

**«Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, моющими средствами»**

| № п/п | Наименование работы и профессии                | Номенклатура средств Индивидуальной защиты  | Норма выдачи на год                                    |
|-------|--|---|--|
| 1.    | Учитель химии, Физики, информатики             | Халат хлопчатобумажный<br>Фартук прорезиненный с нагрудником.<br>Перчатки резиновые<br>Очки защитные  | 1 на 1,5 года<br>Дежурный<br><br>Дежурный<br>До износа |
| 2.    | Уборщик Производственных и Служебных помещений | Халат хлопчатобумажный<br>Рукавицы комбинированные<br>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:<br>Перчатки резиновые<br>Чистящее средство<br>Мыло | 2<br>3 пары<br><br>1 пара<br>2шт<br>10 шт              |
| 4.    | Повар  | Халат хлопчатобумажный<br>Колпак хлопчатобумажный<br>Фартук прорезиненный<br>Перчатки резиновые<br>Диэлектрический коврик   | 2<br>2<br>дежурный<br>дежурный<br>1                    |

Мнение профкома учтено:  
 Председатель ПК  
 \_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц.Б.

«\_\_»\_\_\_\_\_20\_\_ г

Утверждаю  
Директор школы:  
\_\_\_\_\_/ЦыбиковаЗ.Б./  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Приложение № 5

## **«Положение о порядке и условиях предоставления длительного отпуска педагогическим работникам»**

### **1. Общие положения**

- 1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения педагогических работников школы и администрации школы о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями статьи 55 Федерального Закона «Об образовании», Типового положения об общеобразовательном учреждении и Трудовым кодексом РФ.
- 1.3. Данный отпуск предоставляется педагогическим работникам один раз в 10 лет.

### **2. Порядок предоставления длительного отпуска**

- 2.1. Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим работникам, имеющий педагогический стаж 10 и более лет. Порядок исчисления педагогического регламентируется приказом Министерства образования РФ от 7 декабря 2000г №3570.
- 2.2. Педагогические работники, имеющие право на предоставление данного отпуска, подают письменное заявление директору школы в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.
- 2.3. Заявление педагогических работников на длительный отпуск рассматривается администрацией школы совместно с профсоюзным комитетом в течении 15 дней.
- 2.4. После принятого положительного решения педагогически работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

### **3. Сроки предоставления длительных отпусков**

- 3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.  
При желании работника и с согласия работодателя и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени.
- 3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен следующих случаях:
  - по болезни,
  - для ухода за больными членами семьи,
  - для творческой работы по специальности,
  - для научной работы,
  - по другим уважительным причинам.
- 3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом директора Школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **4. Порядок финансирования длительного отпуска**

- 4.1. Педагогическим работникам школы длительный отпуск предоставляется:
  - без оплаты (с согласия работника и профсоюзного комитета),
  - с частичной оплаты (до 2-х минимальных размеров оплаты труда (МПОТ)) за счет экономии фонда и внебюджетных средств.

- 4.2. В обязательном порядке оплачивается длительные дополнительные отпуска педагогическим работникам в связи с болезнью и научной работы на период до 6 месяцев и в размере 2-х минимальных оплат труда.
- 4.3. Денежные средства на оплату длительных отпусков изыскиваются, а счет экономии фонда заработной платы и внебюджетного фонда материального стимулирования сотрудников.

Мнение профкома учтено:

Председатель ПК

\_\_\_\_\_ Дашицыренова Э.Ц-Б.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г

Рисунки, фотографии  
и другие материалы \_\_\_\_\_ к.п.

Директор института \_\_\_\_\_

