

Департамент труда и занятости населения  
Вологодской области  
казенное учреждение Вологодской области  
«Центр занятости населения  
Вологодской области»  
отделение занятости населения  
по Бабушкинскому муниципальному  
округу

Садовая ул., д. 7, с.им.Бабушкина  
Вологодская обл., 161350  
тел. (81745) 2-14-66, факс (81745) 2-14-66  
E-mail: babushczn@gov35.ru  
ОГРН 1023500877740  
ИНН/КПП 3525108930/352501001

31.07.2023 г. № 130  
На № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
О регистрации коллективного  
договора

Директору МБОУ «Подболотная  
СОШ»  
А.М. Шушкову

Представителю первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Подболотная СОШ»

Ю.И. Обрядиной

161355 д. Ляменьга, д.20  
Бабушкинский район Вологодская  
область

## УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора

Казенным учреждением Вологодской области «Центр занятости населения Вологодской области» отделением занятости населения по Бабушкинскому муниципальному округу 31 июля 2023 г. проведена уведомительная регистрация коллективного договора МБОУ «Подболотная СОШ».

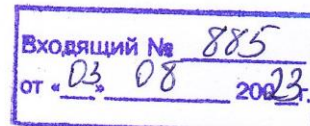
По результатам правовой оценки коллективного договора на предмет соответствия требованиям трудового законодательства и иным нормативным правовым актам, содержащим нормы трудового права, условия, ухудшающие положение работников, не выявлены.

Начальник ОЗН по  
Бабушкинскому  
муниципальному округу



Т.А. Бахарева

Т.А. Бахарева  
(81745)2-14-66



ПРИНЯТО:

Общее собрание работников

МБОУ «Подболотная СОШ»

протокол от 05.07.2023 года № 3

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**«ПОДБОЛОТНАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА»**

**д.Ляменьга**  
**2023 год**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Подболотная средняя общеобразовательная школа» (далее — Учреждение).

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Территориальном отраслевом соглашении по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования Бабушкинского муниципального района Вологодской области на 2022-2024 годы, Региональном соглашении на 2022-2024 гг. и иных нормативных правовых актах РФ, Вологодской области и Бабушкинского муниципального округа.

**Договор** заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются:

- работодатель в лице директора Шушкова Андрея Михайловича (далее – Работодатель);
- работники в лице первичной профсоюзной организации и ее полномочного представителя – председателя Обрядиной Юлии Ивановны.

1.3. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

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

1.5. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

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

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

1.9. Договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющимися неотъемлемой частью настоящего Договора.

## 2. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

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

2.1. Системы оплаты труда работников организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами по согласованию с выборными органами с учетом «Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов», ежегодно утверждаемых Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, законодательством Вологодской области, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Вопросы оплаты труда в организациях регулируются **законом** области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», **постановлением** Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», **постановлением** Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2100 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений департамента образования области, финансируемых из областного бюджета», **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также Положением об оплате труда работников МБОУ «Подболотная СОШ».

2.3. Стороны предлагают аналогичное регулирование вопросов оплаты труда работников образовательных организаций закреплять в территориальных соглашениях муниципального уровня и коллективных договорах, а также в локальных нормативных актах.

2.4. Фонд оплаты труда организаций формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренных штатным расписанием, в соответствии с вышеназванными нормативными правовыми актами, с учетом:

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

Фонд оплаты труда формируется за счет ассигнований из областного бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых организации на выполнение государственного задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

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

2.6. Должностной оклад работников образовательной организации формируется на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному **законом** Вологодской области от 17 октября 2008 года № 1862-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений области», отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории, и коэффициента за наличие ученой степени в соответствии с **постановлением** Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)».

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

2.7. Стороны договорились считать, что в соответствии со **статьей 108** Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» начальное профессиональное образование, полученное до дня вступления в силу данного закона, приравнивается к среднему профессиональному образованию по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Стороны договорились при установлении оплаты труда педагогическим работникам, закончившим средние школы с педагогическим классом или одноклассные педагогические классы при средних общеобразовательных школах, сохранять подходы, которые были предусмотрены **Инструкцией** о порядке исчисления заработной платы работников просвещения, утвержденной приказом Министерства просвещения СССР от 16 мая 1985 года № 94.

2.8. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам образовательных организаций, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности врачей;
- должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена;
- должности профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений (дополнительное профессиональное образование);
- должности четвертого уровня;
- должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок;
- должности руководителей структурных подразделений организаций;

2.9. Почасовая оплата труда в образовательных организациях применяется при оплате за часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев; за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной или очно-заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации, а также при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации.

2.10. Если замещение отсутствующего работника педагогическим работником осуществлялось свыше двух месяцев, оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с увеличением их недельной учебной нагрузки (объема педагогической работы).

2.11. Оплата труда преподавателей профессиональных образовательных организаций (за исключением преподавателей, реализующих программы среднего профессионального образования педагогической направленности) за часы учебных занятий, данные сверх установленной годовой учебной нагрузки, а также выполненные при замещении временно отсутствовавших по болезни и другим причинам педагогических работников, производится дополнительно по часовым ставкам, исчисленным путем деления месячной ставки заработной платы на 72 (среднемесячное количество часов). Оплата производится только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки ежемесячно или в конце учебного года.

Если замещение продолжается непрерывно свыше двух месяцев, то со дня его начала производится перерасчет средней месячной заработной платы преподавателей исходя из уточненного годового объема учебной работы.

2.12. Работникам организаций, в том числе работающим по совместительству, по согласованию с профсоюзным комитетом, устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные постановлением Правительства области от 30 октября 2008 года № 2099 «Об оплате труда работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (государственных образовательных учреждений области)», постановлением Правительства Вологодской области от 30 октября 2008 года № 2100 «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных учреждений департамента образования области, финансируемых из областного бюджета».

2.13. Помимо региональной доплаты, предусмотренной за осуществление классного руководства (в размере 10 - 60 процентов должностного оклада), педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, а также образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, в том числе программы профессионального обучения (далее – профессиональные образовательные организации), устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей в месяц за классное руководство (кураторство) (далее - ежемесячное денежное вознаграждение).

Ежемесячное денежное вознаграждение выплачивается педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) вне зависимости от наполняемости класса (класса-комплекта), группы. Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическим работникам, осуществляющим функции классного руководителя (куратора) в двух и более классах (группах), выплачивается в двукратном размере.

2.14. Не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров надбавок, коэффициентов, стимулирующих выплат, установленных работникам организаций из областного бюджета.

2.15. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы производится руководителем образовательной организации на основании решения комиссии по установлению трудового стажа, состав которой утверждается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с профсоюзным комитетом на основе показателей и критериев эффективности работы, утверждаемых руководителем организации.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

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

При разработке и утверждении в организациях показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

Размеры и условия осуществления выплаты надбавки устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами на основе показателей и критериев эффективности работы организации, утверждаемых ее руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом.

Решение об установлении размера надбавки и срока, на который надбавка устанавливается, принимается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с коллективным договором и локальным актом образовательной организации.

2.18. Работникам образовательной организации выплачиваются премиальные выплаты по итогам работы:

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

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий), другие, установленные по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

Материальная помощь оказывается:

работникам организации - по решению руководителя организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с профсоюзным комитетом;

руководителю организации - по решению Департамента образования на основании письменного заявления руководителя организации в соответствии с Положением, принятым по согласованию с соответствующим выборным органом Профсоюза.

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

Сверхурочная работа воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей детей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном

размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Работодатель обязан принять меры по замещению отсутствующего работника. Оплата замещения отсутствующего работника в последующие дни производится по соглашению сторон.

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

2.21. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, в т.ч. при временном закрытии организаций по инициативе органов управления образованием.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей должностного оклада. Время простоя по вине работника не оплачивается.

2.22. Заработная плата в организациях выплачивается не реже чем каждые полмесяца. 12 и 26 числа в месте выполнения работы или переводить ее по заявлению работника в кредитную организацию на его лицевой счет. Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 136 ТК РФ).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Работнику устанавливается минимальный размер должностного оклада по профессиональной квалификационной группе:

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
- профессии первого уровня	1-1,14
- должности первого уровня - должности работников административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала (дополнительное профессиональное образование)	1-1,30
- должности третьего уровня	1-1,30
- должности четвертого уровня - должности научных работников и руководителей структурных подразделений сферы научных исследований и разработок - должности руководителей структурных подразделений образования - должности руководящего состава учреждений культуры, искусства и кинематографии	1,15-1,9

Должностной оклад по профессиональным квалификационным группам работников формируется на основе применения к минимальному должностному окладу отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

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



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

Размер отраслевого коэффициента педагогических работников составляет 1,6.

Размеры коэффициента уровня образования:

Уровень образования	Размеры коэффициента
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации «специалист» или «магистр»	1,25
Высшее профессиональное образование с присвоением лицу квалификации "бакалавр"	1,20
Неполное высшее образование, среднее профессиональное образование	1,15

Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размер коэффициентов (за исключением коэффициентов для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций)	Размер коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных организаций
Высшая	1,4	1,6
Первая	1,25	1,3

Размер коэффициента за наличие ученой степени

Ученая степень	Размеры коэффициента (за исключением организаций дополнительного профессионального образования)	Размеры коэффициента для организаций дополнительного профессионального образования
Доктор наук	1.20	2.3
Кандидат наук	1.15	1.8

Выплаты компенсационного характера

№ п/п	Наименование выплат	Единица измерения	Размер выплат
<b>Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда</b>			
1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % от должностного оклада в месяц	12
2	Доплата за работу в учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классам, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	В % от должностного оклада в месяц	12
3	Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % от должностного оклада в месяц	20

4	Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В % к заработной плате	25
Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных			
1	Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов	В % к должностному окладу в месяц	30
2	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к должностному окладу в месяц	По соглашению сторон
3	Доплата за работу в ночное время	В % к должностному окладу, рассчитанному за час работы	35
4	Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства	В % к должностному окладу в месяц	2-5

Выплаты стимулирующего характера

1	Выплата за стаж работы (по основному месту работы и основной занимаемой должности)	В % от должностного оклада в месяц	До 40 %
2	Надбавка за наличие ученой степени	В % от должностного оклада в месяц	До 20 %
3	Надбавка за наличие почетного звания РФ, СССР ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса")	В % от должностного оклада в месяц	До 20 %
4	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	В % от должностного оклада в месяц	Не ограничены
5	Выплаты за качество выполняемых работ	В % от должностного оклада в месяц	Не ограничены
	Премияльные выплаты	В % от должностного оклада в месяц	Не ограничены

Выплаты за стаж непрерывной работы

Стаж работы	Размер надбавки в процентах от должностного оклада	
	руководители	специалисты
От 1 до 3 лет		12
От 3 до 5 лет	10	10
От 5 до 10 лет	20	15
От 10 до 15 лет	30	20
От 15 лет и более	40	30

## Выплаты за категориальность водителям

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

Размер стимулирующего фонда оплаты труда образовательного Учреждения (далее – СФОТ ОУ) составляет до 30% от гарантированной части фонда оплаты труда учреждения.

Педагогическим Работникам, в том числе работающим по совместительству, устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

Надбавки за стаж работы:

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

Надбавка за стаж работы руководителю:

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

Надбавка за стаж работы рассчитывается исходя:

из должностного оклада;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее чем на должностной оклад.

2.23. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

2.24. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время **ключевой ставки** Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в

срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором организации.

2.25. Стороны рекомендуют работодателю предоставлять работникам, участвующим в забастовках при проведении возникающих коллективных трудовых споров из-за невыполнения коллективных договоров, соглашений по вине работодателей, компенсационные выплаты в размере не менее средней заработной платы работника.

2.26. Установление и изменение систем оплаты труда работников организаций осуществляются с учетом:

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

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

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем путем согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

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

2.28. Регулирование вопросов оплаты труда осуществляется с учетом: обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одноименным должностям работников (профессиям рабочих), включенным в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, применение к ним понятия "минимальный", либо определение диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, за исключением должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу и научных работников, по должностям которых возможно наличие дифференциации окладов в зависимости от наличия ученых степеней и званий;

формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже **минимального размера** оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку

заработной платы, составляющая 18, 20, 24,25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

перераспределения средств, предназначенных на оплату труда в организациях (без учета районных коэффициентов), с тем, чтобы на установление размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 процентов фонда оплаты труда организации;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников организаций и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании образовательной организации;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, установленных **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

положений, предусмотренных **приложением** к приказу Минобрнауки России от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций, а также с учетом имеющихся государственных и ведомственных наград.

2.29. Наполняемость классов, дошкольных групп, исчисляемая исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося (ребенка), а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в образовательных организациях является для педагогических и иных работников, непосредственно связанных с работой по обучению, воспитанию, уходу и присмотру, нормой обслуживания, превышение которой является основанием для установления доплат за увеличение объема работ в порядке, определяемом коллективным договором.

2.30. Стороны рекомендуют при оплате труда предусматривать следующие 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, в случаях, предусмотренных в таблице № 1 раздела 8 настоящего Коллективного договора, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

о сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в случаях, предусмотренных **пунктом 8.13** Коллективного договора;

о сохранении за педагогическими работниками оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

2.31. В соответствии с **пунктом 2** Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного **постановлением** Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (с изменениями и дополнениями), при расчете среднего заработка для всех случаев его определения учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые в соответствующей организации независимо от источников этих выплат. К таким выплатам относится и денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), в связи с чем оно должно учитываться в соответствии с **подпунктом «м» п. 2** указанного Положения при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

2.32. Денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам. Аналогичный порядок применяется также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

2.33. За время работы в периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся общеобразовательных организаций, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являющиеся для работников рабочим временем, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам с учетом денежного вознаграждения в размере 5000 рублей и других выплат за классное руководство.

### **3. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ И КОМПЕНСАЦИИ**

Стороны договорились, что:

3.1. Педагогическим работникам, проживающим и работающим в сельской местности, предоставляется компенсация расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения, обращения с твердыми коммунальными отходами.

Размер, условия и порядок возмещения расходов, связанных с предоставлением указанных мер социальной поддержки, устанавливаются законодательством Вологодской

области и обеспечиваются за счет средств областного бюджета.

3.2. Право на компенсацию расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения сохраняется за пенсионерами из числа педагогических работников образовательных организаций, расположенных в сельской местности, если педагогические работники проработали в этих образовательных организациях не менее 10 лет и при выходе на пенсию пользовались этими льготами.

3.3. Выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, прибывшим на работу в сельские образовательные организации области, выплачивается единовременное пособие в размере шести должностных окладов за счет средств организации.

Условия выплаты и возврата пособия устанавливаются трудовым договором.

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

3.5. Аттестация педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, осуществляется в соответствии с **Порядком** проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным **приказом** Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276.

3.6. Педагогические работники проходят аттестацию в целях установления квалификационной категории по занимаемой ими должности. Руководитель организации, осуществляющий преподавательскую деятельность, аттестуется как педагогический работник на общих основаниях.

3.7. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности проводится аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой учреждением, в состав которой обязательно включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

График прохождения педагогическими работниками аттестации в целях подтверждения соответствия занимаемой должности утверждается работодателем и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.8. Аттестация педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования (далее - аттестационная комиссия).

3.9. Аттестационной комиссии стороны рекомендуют проводить аттестацию в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) без привлечения специалистов для проведения всестороннего анализа профессиональной деятельности педагогических работников, награжденных:

3.9.1. Ведомственными наградами Российской Федерации за последние 5 лет (межаттестационный период):

- знаком отличия Министерства просвещения Российской Федерации «Отличник просвещения», дающем право на присвоение звания «Ветеран труда»,
- почетным званием «Ветеран сферы воспитания и образования»,
- нагрудным знаком «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации»,
- Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации,
- Благодарностью Министерства просвещения Российской Федерации ,
- Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Благодарностью Министерства образования и науки Российской Федерации,
- Золотым знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации,

- медалью К.Д. Ушинского,
- медалью Л.С. Выготского,
- почетным званием «Почетный работник сферы образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник науки и техники Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации»;
- почетным званием «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»,
- почетным званием «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»,
- нагрудным знаком «За развитие научно-исследовательской работы студентов»,
- нагрудным знаком «Отличник физической культуры и спорта»,
- нагрудным знаком «Отличник здравоохранения»;
- нагрудный знак «Почетный наставник»;
- нагрудный знак «За верность профессии»;
- нагрудный знак «Молодость и Профессионализм».

3.9.2. Государственными наградами Российской Федерации за заслуги в области науки, культуры, искусства, просвещения, образования, воспитания и развития спорта, в том числе Почетными званиями Российской Федерации:

- Медаль ордена «За заслуги перед Отечеством»;
- «Народный артист Российской Федерации»,
- «Народный учитель Российской Федерации»,
- «Народный художник Российской Федерации»,
- «Заслуженный артист Российской Федерации»,
- «Заслуженный военный летчик Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации»,
- «Заслуженный деятель науки Российской Федерации»,
- «Заслуженный мастер производственного обучения Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации»,
- «Заслуженный учитель Российской Федерации»,
- «Заслуженный художник Российской Федерации»,
- «Заслуженный работник здравоохранения Российской Федерации»,
- «Заслуженный врач Российской Федерации»:

3.9.3. Медалью «За заслуги перед Вологодской областью», государственной наградой Вологодской области - Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области», Почетным знаком Губернатора области «За заслуги в развитии образования Вологодской области», Почетным званием «Лучший наставник Вологодчины в сфере образования», Почетным званием области «Заслуженный работник культуры Вологодской области».

3.9.4. Почетной грамотой Президента Российской Федерации и (или) Благодарностью Президента Российской Федерации.

3.10. Квалификационные категории (первая или высшая) в течение срока их действия учитываются на всей территории Вологодской области при установлении работникам оплаты труда в следующих случаях:



- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, а по должностям работников, по которым применяется наименование "старший", независимо от того, по какой должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили деятельности в случаях, указанных в Таблице 1:

Таблица 1

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

	инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; педагог-психолог, учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских музыкальных школ, школ искусств); концертмейстер	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств); преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) педагог дополнительного образования (при совпадении профиля работы)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы) по физической культуре (физическому воспитанию); инструктор по физической культуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Методист, старший методист	Учитель, преподаватель, воспитатель, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (по профилю деятельности)
Воспитатель, старший воспитатель	Педагог-организатор, педагог дополнительного образования
Педагог дополнительного образования	Педагог-организатор, методист, старший методист
Музыкальный руководитель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования (по профилю живописи)	Учитель изобразительного искусства
Педагог дополнительного образования (спортивная направленность)	Учитель физической культуры
Педагог дополнительного образования (по профилю музыки)	Учитель музыки
Старший пионервожатый	Педагог дополнительного образования, педагог-организатор
Педагог-библиотекарь	Педагог-организатор, педагог дополнительного

3.11. Педагогический работник, имеющий первую или высшую квалификационную категорию по одной должности, может подать заявление на прохождение аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности при совпадении профилей преподаваемых предметов или профилей деятельности, в том числе, в случае, если на высшую квалификационную категорию педагогический работник претендует впервые, не имея первой квалификационной категории (см. Таблицу 1).

3.12. Если у педагогических работников срок действия квалификационной категории истек (или истекает в течение первого года со дня выхода на работу) во время:

- 1) длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;
- 2) отпуска по уходу за ребенком;
- 3) длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные организации за рубежом;
- 4) длительного отпуска сроком до одного года в соответствии с законодательством;
- 5) прохождения военной службы по призыву, таким работникам возможно сохранить (установить) уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией на срок не более 1 года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя учреждения, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации с момента выхода педагогического работника на работу.

Данный порядок может применяться в отношении педагогических работников, возобновивших педагогическую работу после ее прекращения в связи с реорганизацией (ликвидацией) образовательной организации.

За педагогическим работником сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

3.13. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников, которым до страховой пенсии по старости остался один год и менее до достижения общеустановленного пенсионного возраста, работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации этим работникам до наступления общеустановленного пенсионного возраста сохраняется уровень оплаты труда в соответствии с имевшейся ранее квалификационной категорией.

3.14. Работникам организаций занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается доплата по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ) в размере 12 процентов должностного оклада (в соответствии с **Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579**).

3.15. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, квалификационных требований, установленных Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, назначаются на соответствующие должности согласно **пункту 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года № 276**.

3.16. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для получения дополнительного профессионального образования, за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются

командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.17. Представление работников организаций к ведомственным наградам Министерства просвещения Российской Федерации осуществляется с учетом мотивированного мнения коллегиального органа профсоюзной организации на основании соответствующих документов.

3.18. Руководитель организации освобождает педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной государственной власти в проведении основного государственного экзамена (далее - ОГЭ) и единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения ОГЭ и ЕГЭ с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ОГЭ и ЕГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ОГЭ и ЕГЭ, выплачиваются компенсации за работу по подготовке и проведению ОГЭ и ЕГЭ, размер и порядок выплаты которых устанавливаются Правительством Вологодской области.

#### **4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

4.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников установлена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

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

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Федерации.

4.6. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Дополнительный отпуск должен быть не менее трех календарных дней.

4.7. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

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

4.11. В учреждении предусматривается:

- один свободный день в неделю педагогическим работникам для методической работы и самообразования;

- 6 оплачиваемых рабочих часов в неделю для самостоятельной методической работы без обязательного присутствия в организации старшим воспитателям, воспитателям дошкольных образовательных организаций.

4.12. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» в соответствии с Номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 года № 678.

Педагогическим работникам, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, находящимися в составе группы комбинированной направленности, предоставляется отпуск продолжительностью 56 календарных дней и устанавливается норма часов педагогической работы в неделю - 25 часов за ставку заработной платы. Указанное право работников наступает независимо от того, в какой образовательной организации создана дошкольная группа комбинированной направленности, от количества детей с ограниченными возможностями здоровья в ней, а также не влечет необходимость работы с данной категорией обучающихся в течение полного рабочего дня.

4.13. График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года и обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия.

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

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

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

4.15. Работникам образовательных организаций, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность ежегодного дополнительного

оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего Соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска составляет 7 календарных дней.

4.16. Работникам может быть предоставлен краткосрочный оплачиваемый отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы или свадьбы детей, рождения ребенка, смерти членов семьи (родители, супруги, дети) и по другим уважительным причинам от 3 до 5 дней.

4.17. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск (или часть отпуска) при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение.

4.18. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, правила и условия предоставления которого установлены в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644.

## **5. ОХРАНА ТРУДА**

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

5.1.1. При формировании проекта областного бюджета на очередной финансовый год и плановый период вносить предложение в Департамент образования о ежегодном выделении средств на обеспечение безопасности организаций и охрану труда и здоровья работников в составе субсидий на выполнение государственных услуг (работ), оказываемых организациями, в размере не менее 0,2% суммы затрат на работы (услуги) на соответствующий календарный год.

5.1.2. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ. Разработать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда и профессиональными рисками в организациях.

5.1.3. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах.

5.1.4. Создать службу по охране труда в организациях в соответствии с требованиями ст. 217 ТК РФ.

5.1.5. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий и сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов. Вести необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями нормативной документации.

5.1.6. Обеспечивать проведение за счет средств организации обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, оплату приобретения личных медицинских книжек.

В соответствии со статьями 213, 219 ТК РФ и Федеральным законом от 17 сентября 1998 года № 157-ФЗ «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней» проводить медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию, а также обязательную медицинскую вакцинацию работников организаций за счет средств работодателя.

5.1.7. Обеспечивать работников за счет средств организации сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Межотраслевыми правилами обеспечения работников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами.

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

5.1.8. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда, имеющих противопоказания.

5.1.9. Проводить систематический контроль обеспечения безопасных условий трудового и образовательного процессов, состояния условий труда и учебы на рабочих и учебных местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

5.1.10. Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ, проводить инструктаж по охране труда, организовывать прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

5.1.11. Назначать лицо, ответственное за электрохозяйство. Обучать электротехнический, электротехнологический и неэлектротехнический персонал Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, проверять знания на получение группы допуска к работе в электроустановках (учителей физики, электротехники, технического труда, лаборантов и др.).

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

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

5.1.14. Выполнять предписания (представления) органов государственного надзора и контроля, органов общественного профсоюзного контроля за соблюдением требований охраны труда; рассматривать и выполнять представления уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда.

5.1.15. Предусматривать участие технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев на производстве при осуществлении образовательной деятельности. Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

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

5.1.17. Осуществлять доплаты и компенсации за работу с вредными и опасными условиями труда.

5.1.18. Сохранять за работником место работы (должность) и средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья из-за невыполнения работодателем требований по охране труда предоставлять работнику другую работу, соответствующую его квалификации, на время устранения такой опасности, либо оплачивать возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.19. Не применять меры дисциплинарного воздействия на уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзных комитетов без согласия профсоюзного комитета.

5.1.20. Ежегодно производить целевые отчисления на мероприятия по охране труда в расчете на каждого работающего не ниже установленной в Вологодской области одной



минимальной заработной платы на соответствующий календарный год.

5.1.21. Обеспечивать выплату единовременной денежной компенсации сверх предусмотренной федеральным законодательством семье пострадавшего в результате смерти работника, наступившей от несчастного случая, связанного с производством, или профессионального заболевания в размере и на условиях определяемых коллективным договором, но не менее пяти минимальных заработных плат (МРОТ).

5.1.22. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах защиты.

### **Профком:**

5.2.1. Осуществляют общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

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

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

5.2.4. Участвуют в разработке Положения об организации работы по охране труда и оценке профессиональных рисков в образовательной организации.

5.2.5. Разрабатывают раздел коллективного договора «Охрана труда».

5.2.6. Участвуют в проведении специальной оценки условий труда.

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

5.2.8. Осуществляют защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, представляют интересы членов Профсоюза в органах государственной власти, в суде.

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

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

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

нарушений.

### **Стороны обязуются:**

5.3. Стороны Соглашения обязуются:

5.3.1. Организовывать и проводить семинары-совещания по охране труда для различных категорий работников организаций.

5.3.2. Организовывать и проводить комплексные, целевые проверки учреждения по вопросам охраны труда, с последующим обсуждением результатов на совместных заседаниях.

5.3.3. Содействовать выполнению представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной безопасности.

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

## **6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ**

Стороны договорились:

6.1 Работодатель обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2 Работодатель обязан своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд обязательного медицинского страхования РФ.

6.3 Работодатель по письменному заявлению работников обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку и копии документов, связанных с работой в данном Учреждении, заверенных надлежащим образом. Копии документов выдаются безвозмездно (ст. 62 ТК РФ).

6.4 Работникам Учреждения при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивается единовременное пособие в размере двух должностных окладов. Средства на выплату единовременного пособия предусматриваются руководителем Учреждения при составлении плана финансово-хозяйственной деятельности на очередной финансовый год.

6.5 Работники имеют право проходить аттестацию на первую и высшую квалификационные категории. Аттестация педагогических работников осуществляется на основании Положения о порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276, а также на основании пунктов 8.5. - 8.13. Регионального отраслевого соглашения на 2022-2024 годы.

6.6 Работодатель по согласованию с Профкомом сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по их заявлению в течение одного года при выходе на работу в следующих случаях:

после длительной (более трех месяцев) нетрудоспособности;

при выходе на работу после отпуска по уходу за ребенком;

после длительной командировки на работу по специальности в российские

образовательные организации за рубежом;

после прохождения военной службы по призыву;

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 образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости остался один год и менее.

## **7. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА**

Стороны договорились:

7.1. Считать, что права и гарантии деятельности первичной организации Профсоюза, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законом области от 7 июня 2018 года № 4352-ОЗ «О социальном партнерстве в Вологодской области», настоящим Коллективным договором.

7.2. Работодатель обязан:

7.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзной организации, содействовать ее деятельности.

7.2.2. В течение пяти рабочих дней рассматривать обращения, заявления и предложения профсоюзного органа и давать мотивированные ответы.

7.2.3. Обеспечивать участие представителей профсоюзного органа в работе конференций (совещаний, собраний), по вопросам экономического и социального развития, выполнения условий коллективного договора, в работе примирительных комиссий и иных комиссий, а также тарификационных и аттестационных комиссий.

7.2.4. Не подвергать дисциплинарному взысканию, переводу, перемещению, увольнению с места работы по инициативе работодателя представителей профсоюзной организации, участвующих в разрешении коллективных трудовых споров, в коллективных переговорах по заключению коллективных договоров в период их ведения без предварительного согласия профсоюзного органа, уполномочившего их на представительство.

7.2.5. Освобождать от основной работы с сохранением среднего заработка членов комиссии по ведению переговоров по заключению коллективного договора и соглашений от профсоюзных органов на срок, определяемый соглашением сторон.

7.2.6. Безвозмездно предоставлять выборным органам Профсоюза помещения для проведения заседаний (собраний, конференций), хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.2.7. Безвозмездно предоставлять в пользование выборным органам территориальных организаций Профсоюза:

- необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, телефонной связью, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения профсоюзных конференций;

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на сайте учреждения.

7.2.8. Предоставлять в соответствии с коллективным договором, в бесплатное пользование выборным профсоюзным органам:

- необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям,

обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников,

- оргтехнику, средства связи, в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, а также возможность создания электронной страницы Профсоюза на официальном сайте организаций.

7.2.9. Предоставлять профсоюзному органу по их запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

7.2.10. Обеспечивать ежемесячное бесплатное безналичное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% заработной платы на счета профсоюзных органов при наличии заявлений работников, являющихся членами Профсоюза.

7.2.11. Содействовать профсоюзному органу в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности Профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

7.3. Руководителю учреждения при утверждении критериев оценки показателей эффективности для определения размера надбавки за интенсивность и высокие результаты устанавливать председателю первичной профсоюзной организации и их заместителям, не освобожденным от основной работы, соответствующую надбавку в размере от 15 до 25 процентов должностного оклада за работу по созданию условий, повышающих результативность деятельности организации, участие в разработке локальных нормативных актов, участие в подготовке и организации социально значимых мероприятий и др.

7.4. Учредитель организации обязан рассмотреть заявление Профсоюза о нарушении работодателем законов и иных нормативных правовых актов, условий коллективного договора, Соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения.

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

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

Перемещение или временный перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

7.5.2. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, лишь с предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя профсоюзного органа и их заместителей - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

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

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

7.6.1. Работникам, избранным на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания их выборных полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии - другая равноценная работа (должность) в той же или, с согласия

работника, в другой организации.

Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, истекает в период исполнения ими на освобожденной основе выборных полномочий, имеют право в течение одного года на оплату труда, в соответствии с установленной ранее квалификационной категорией.

7.6.2. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного органа, не допускается в течение двух лет после окончания срока выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работниками виновных действий, за которые Федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего соглашения.

7.6.3. За работниками, избранными в состав профсоюзных органов и освобожденными от производственной работы, сохраняются социальные гарантии и льготы, действующие в образовательной организации.

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

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

Контроль над выполнением Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроки.

Стороны ежегодно отчитываются перед работниками Учреждения о выполнении обязательств настоящего Договора.

В целях более действенного контроля над исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении Учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития Учреждения, важнейших организационных и других изменениях.

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

При приеме на работу Работодатель или его представитель обязан под роспись ознакомить работника с настоящим Договором.

Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

### **Приложения к коллективному договору:**

1. Положение об оплате труда.
2. Положение о распределении стимулирующих выплат.
3. Перечень работников и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем.
4. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
5. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим в размере 12 %.
6. Перечень профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.
7. Нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
8. Перечень санитарной одежды, санитарной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание работников, обучающихся (воспитанников).
9. Рекомендуемый Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, получающих бесплатно смывающие и обеззараживающие средства.
10. Личная карточка учета выдачи смывающих и обезвреживающих средств.

**От работников:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ «Подболотная СОШ»  
\_\_\_\_\_ Ю.И.Обрядина

Дата \_\_\_\_\_ 2023г.

М.П. (при наличии)

**От Работодателя:**

Директор  
МБОУ «Подболотная СОШ»  
\_\_\_\_\_ А.М.Шушков

Дата \_\_\_\_\_ 2023 г.

М.П.

**Положение  
об оплате труда работников МБОУ «Подболотная СОШ»  
(далее - Положение)**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением главы Бабушкинского муниципального района от 15 декабря 2008 года №634 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений" и регулирует вопросы оплаты труда работников организаций, подведомственных Управлению образования Бабушкинского муниципального района (далее - Организации).

Положение включает в себя:

порядок определения окладов (должностных окладов) работников Организаций;  
перечень выплат компенсационного характера, порядок, размеры и условия их применения;

перечень выплат стимулирующего характера, порядок, размеры и условия их применения;

порядок и размеры оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров Организаций;

особенности оплаты труда в образовательной организации;

порядок формирования фонда оплаты труда работников Организаций.

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

2. Порядок определения окладов  
(должностных окладов) работников Организаций

2.1. Работникам Организаций устанавливаются должностные оклады, которые формируются на основе применения к минимальному размеру должностного оклада, установленному постановлением главы Бабушкинского муниципального района от 15 декабря 2008 года №634 "Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений", отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня, коэффициента уровня образования, коэффициента за наличие квалификационной категории.

В должностные оклады педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, включается размер денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей.

2.2. Отнесение должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих Организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России:

от 29 мая 2008 года № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";

от 29 мая 2008 года № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих";

от 5 мая 2008 года № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

2.3. Размер отраслевого коэффициента для работников Организаций, за исключением педагогических работников общеобразовательных организаций, дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования детей, - 1.05.

Размер отраслевого коэффициента:

для педагогических работников общеобразовательных организаций - 1.73;

для педагогических работников дошкольных образовательных организаций - 1,73;

для педагогических работников организаций дополнительного образования - 1,73.

2.4. Размеры коэффициентов квалификационного уровня:

№ п/п	Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Размеры коэффициентов квалификационного уровня
1.	Профессии первого уровня	1 квалификационный уровень	1.4
		2 квалификационный уровень	1.5
2.	Должности первого уровня	1 квалификационный уровень	1.6
		2 квалификационный уровень	1.7
3.	Профессии второго уровня	1 квалификационный уровень	1.7
		2 квалификационный уровень	1.8
		3 квалификационный уровень	1.9
		4 квалификационный уровень	2.3
4.	Должности второго уровня	1 квалификационный уровень	1.8
		2 квалификационный уровень	1.9
		3 квалификационный уровень	2.1
		4 квалификационный уровень	2.2
		5 квалификационный уровень	2.3
5.	Должности третьего уровня	1 - 5 квалификационные уровни	1.3
6.	Должности четвертого уровня	1 - 3 квалификационные уровни	1.9
7.	Должности руководителей структурных подразделений образования		1.9

Размеры коэффициентов квалификационных уровней устанавливаются работникам руководителем Организации по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от отнесения должности или профессии к соответствующей профессиональной квалификационной группе, сложности выполняемой работы, требований к уровню квалификации, профессиональной подготовки (Приложение №1).



## 2.5. Размеры коэффициента уровня образования:

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

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

- должности педагогических работников;
- должности четвертого уровня;
- должности руководителей структурных подразделений Организаций;

## 2.6. Размеры коэффициента за наличие квалификационной категории:

Квалификационная категория	Размеры коэффициента (за исключением коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных организаций)	Размеры коэффициента для должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных организаций
Высшая категория	1.4	1.6
Первая категория	1.25	1.3

## 3. Выплаты компенсационного характера

Работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

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

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

3.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

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

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

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

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

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

3.3.3. Доплаты за работу в ночное время

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

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

Работникам устанавливаются доплаты с учетом объема выполняемой работы:

за заведование учебным кабинетом (лабораторией, мастерской) - в размере 5 - 15 процентов должностного оклада;

за руководство учебно-методическими подразделениями - в размере 5 - 10 процентов должностного оклада;

за классное руководство - в размере 10 - 60 процентов должностного оклада;

за проверку тетрадей - в размере 5 - 20 процентов должностного оклада с учетом учебной нагрузки;

за выполнение работы инспектора по охране прав детства - в размере 2 - 5 процентов должностного оклада.

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

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

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

Работникам общеобразовательных организаций, имеющих в своем составе интернат, устанавливается доплата в размере 15 процентов должностного оклада.

3.3.7. Доплата за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся

Педагогическим работникам за работу по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

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

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

3.3.9. Доплата за работу в Организациях, в том числе в структурных подразделениях

Организаций, расположенных в сельской местности

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

3.4. Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные пунктами 3.1 и 3.3 рассчитываются исходя:

из должностного оклада с учетом учебной нагрузки, дополнительно отработанных часов воспитателями;

из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

#### 4. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

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

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

4.1.3. Надбавка за стаж работы работникам, предусмотренным в подпунктах 4.1.1 и 4.1.2, рассчитываются исходя из должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической

работы менее, чем на должностной оклад.

4.1.4. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

##### 4.2.1. Надбавка за интенсивность и высокие результаты

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

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

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

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

##### 4.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Работникам Организаций устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

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

##### 4.2.3. Надбавка за категориальность водителям

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

#### 4.3. Выплаты за качество выполняемых работ

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

Надбавка за качество выполняемых работ работникам Организации устанавливается за результаты работы с учетом показателей эффективности работы работников и

критериев их оценки, утверждаемых руководителем Организации по согласованию с представительным органом работников в соответствии с коллективным договором и локальным нормативным актом Организации.

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

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

#### 4.4. Премииальные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

за учебный год (календарный год).

Показателями премирования по итогам работы являются:

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

активное участие в развитии образовательной организации, региональной системы образования;

качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий).

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

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

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

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется Управлением образования Бабушкинского муниципального района, осуществляющим функции и полномочия учредителя в отношении подведомственных организаций (далее - учредитель Организации), в кратности от 1 до 6.5.";

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

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

5.2. Минимальный размер должностного оклада руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации:

Должность	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
Руководитель	9813.0

Заместитель руководителя, главный бухгалтер	7800.0
---	--------

5.3. Должностной оклад руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации формируется на основе применения к минимальному должностному окладу, установленному пунктом 5.2 настоящего Положения, персонального коэффициента, коэффициента уровня образования и коэффициента наполняемости Организации

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

Порядок установления персонального коэффициента определяется учредителем Организации с учетом результатов аттестации на соответствие занимаемой должности и исходя из объемных показателей деятельности Организации (численности работников Организации, количества обучающихся, сменности работы Организации и иных показателей, определяющих сложность работы по руководству Организацией).

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента руководителя	Размер персонального коэффициента заместителя руководителя, главного бухгалтера
Высшая группа	2,2	2,1
1 группа	2,0	1,9
2 группа	1,8	1,7
3 группа	1,6	1,5
4 группа	1,4	1,3

5.5. Коэффициент уровня образования:

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

5.6. Коэффициент наполняемости Организации

5.6.1. Коэффициент наполняемости Организации рассчитывается по формуле:

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

$K_n$  - коэффициент наполняемости Организации;

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

$N$  - нормативная наполняемость Организации,

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

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

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

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

5.6.2. Коэффициент наполняемости для организаций, реализующих образовательную программу дошкольного образования определяется исходя из предельной наполняемости групп в дошкольном учреждении общего назначения:

в возрасте от одного года до трех лет - 15 детей;

в возрасте свыше трех лет - 20 детей;

разновозрастные группы трех возрастов (от 3 до 7 лет) – 10 детей;

разновозрастные группы двух возрастов (от 3 до 7 лет) - 15 детей;

5.6.3. Коэффициент наполняемости Организации на текущий год определяется по состоянию на 15 сентября текущего года.

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

5.6.5. Коэффициент наполняемости Организации не может превышать 1.

5.6.6. Коэффициент наполняемости для учреждения «Центр обслуживания образовательных организаций» устанавливается равным 1.

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

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

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

Доплата устанавливается в размере 12 процентов должностного оклада в порядке, предусмотренном действующим законодательством (в соответствии с Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года N 579).

5.7.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями

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

5.7.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных

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

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

5.7.3.2. Доплата за руководство Организацией - районной экспериментальной площадкой, региональной инновационной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, центром по работе с лицами, проявившими выдающиеся способности

Руководителю и заместителям руководителя, деятельность которых связана с



организацией указанных в настоящем пункте площадок, организаций и центров, доплата устанавливается в размере до 20 процентов должностного оклада.

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

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

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

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителя и главным бухгалтерам в размере 15 процентов должностного оклада.

5.7.3.5. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, обеспечивающим развитие интеллектуальных, творческих и прикладных способностей обучающихся

Руководителям, заместителям руководителя организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным программам для граждан, проявивших выдающиеся способности, устанавливается доплата в размере 17 процентов должностного оклада.

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

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

5.8. Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

5.8.1. Надбавка за стаж непрерывной работы

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

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

5.8.1.2. Надбавка за стаж работы рассчитывается исходя из должностного оклада или из части должностного оклада при условии выполнения учебной нагрузки ниже нормы или педагогической работы менее, чем на должностной оклад.

5.8.1.3. Порядок исчисления стажа непрерывной работы, дающего право на получение выплаты

В стаж непрерывной работы, дающий право на установление выплаты за стаж

работы, включаются:

время работы в Организациях на должностях педагогических работников и на должностях, предусмотренных подпунктом 5.9.1.1 настоящего Положения;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.8.1.4. Если у руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера право на установление или изменение выплаты за стаж непрерывной работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата устанавливается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

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

5.8.1.5. Назначение выплаты за стаж непрерывной работы руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру производится на основании решения

комиссии по установлению трудового стажа.

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

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

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

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

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

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

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Управлению образования района, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Бабушкинской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

##### 5.8.2.2. Надбавка за наличие почетного звания

Руководителям, заместителям руководителя, главным бухгалтерам устанавливается надбавка за наличие почетного звания ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса") в размере 20 процентов должностного оклада.

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

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

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

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

Указанная доплата устанавливается руководителям, заместителям руководителей Организаций в размере 20 процентов должностного оклада."

#### 5.8.3. Выплаты за качество выполняемых работ

##### Надбавка за качество выполняемых работ

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

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

Размер и порядок указанной надбавки, а также показатели эффективности работы руководителя Организации, подведомственной Управлению образования района, и критерии их оценки устанавливаются учредителем Организации по согласованию с Бабушкинской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

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

#### 5.8.4. Премияльные выплаты по итогам работы

Премия по итогам работы:

за квартал,

календарный год.

Премия руководителю Организации, подведомственной Управлению образования района, по итогам работы назначается в соответствии с показателями премирования, утвержденными учредителем Организации по согласованию с Бабушкинской районной общественной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

## 6. Особенности оплаты труда в образовательной организации

Особенности оплаты труда педагогических работников связаны с особенностями нормирования их труда, которые установлены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

Указанным приказом для учителей и преподавателей не установлена продолжительность рабочего времени, а предусмотрены нормы часов преподавательской работы, которые работник должен отработать за должностной оклад.

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников

6.1.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.1.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы

часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.1.2.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам;

педагогам-психологам;

социальным педагогам;

педагогам-организаторам;

мастерам производственного обучения;

старшим вожатым;

инструкторам по труду;

педагогам-библиотекарям;

методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;

6.1.2.2. Продолжительность рабочего времени 30 часов в неделю устанавливается старшим воспитателям (за исключением старших воспитателей, указанных в пункте 6.1.2.1 настоящего Положения).

6.1.2.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям-дефектологам;

учителям-логопедам.

6.1.2.4. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

концертмейстерам.

6.1.2.5. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

6.1.2.6. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре;

воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для проживания воспитанников в интернате, а также для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 6.1.2.5 и 6.1.2.7 настоящего Положения).

6.1.2.7. Норма часов педагогической работы 36 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктами 6.1.2.5 и 6.1.2.6 настоящего Положения).

6.1.2.8. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпунктах 6.1.2.8.1 и 6.1.2.8.2 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

6.1.2.8.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта;

педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования;

тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

6.1.2.8.2. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального профессионального обучения.

Примечания:

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

2. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, предусмотренные пунктами 6.1.2.3 – 6.1.2.7 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах. Нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.1.2.8 настоящего Положения, устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

3. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, предусмотренные пунктами 6.1.2.5 – 6.1.2.7 настоящего Положения, и нормы часов учебной (преподавательской) работы, предусмотренные пунктом 6.1.2.8 настоящего Положения, являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом установленного организацией, осуществляющей образовательную деятельность, объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы в неделю (в год).

4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 6.2.2.2 настоящего Положения учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

6.2. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

6.2.1 Общие положения

6.2.1.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в

зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

6.2.1.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

6.2.1.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2.1.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2.1.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.1.2.8 пункта 6.1 настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.2.1.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 6.1.2.8 пункта 6.1 настоящего Положения, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

6.2.1.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного подпунктами 6.2.1.5 и 6.2.1.6 настоящего Положения.

6.2.1.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

6.2.1.9. Локальные нормативные акты организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников (при наличии такого представительного органа).

6.2.2. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения

6.2.2.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

6.2.2.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;

1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;

физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;

иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химвлесхозов.

6.2.2.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных подпунктом 6.2.1.7 настоящего Положения.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

6.2.2.4. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка снижается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, по истечении срока уведомления о ее снижении, предусмотренного подпунктом 6.2.1.8 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

заработная плата за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;

заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;

заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

6.2.2.5. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.



6.2.2.6. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

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

6.2.3. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, основания ее изменения

6.2.3.1. Определение учебной нагрузки педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования и учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, а также ее изменение осуществляются с учетом особенностей реализации дополнительных общеобразовательных программ в области искусств, физической культуры и спорта, программ спортивной подготовки в соответствии с подпунктами 6.2.2.1, 6.2.2.2, 6.2.2.4 – 6.2.2.6 настоящего Положения.

6.2.4. Определение учебной нагрузки преподавателей организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам профессионального обучения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, основания ее изменения

6.2.4.1. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам профессионального обучения, норма часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы которых составляет 720 часов в год, определяется объем годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

6.2.4.2. Преподавателям, находящимся в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске после начала учебного года, учебная нагрузка определяется из расчета ее объема на полный учебный год с последующим применением условий ее уменьшения, предусмотренных подпунктом 6.2.4.4 настоящего Порядка.

6.2.4.3. Преподавателям, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество оставшихся до конца учебного года полных месяцев.

6.2.4.4. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена преподавателем в связи с нахождением в ежегодном основном удлиненном оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

6.2.4.5. В случае фактического выполнения преподавателем учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

6.2.4.6. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого преподавателями в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

6.2.4.7. Преподавателям организаций, осуществляющих образовательную

деятельность по образовательным программам профессионального обучения, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным подпунктом 6.2.4.4 настоящего Положения, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

6.2.5 Особенности определения учебной нагрузки педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также лицам, замещающим должности педагогических работников на определенный срок, по совместительству либо выполняющим иную работу наряду с работой, определенной трудовым договором

6.2.5.1. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с пунктами 6.2.1 – 6.2.3 настоящего Положения соответственно и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

6.2.5.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

6.2.5.3. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с пунктами 6.2.1 – 6.2.3 настоящего Положения.

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

6.2.6. Почасовая оплата труда учителей, преподавателей и других педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

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

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

при оплате преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального образования за выполнение преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Для преподавателей учреждений начального профессионального образования размер оплаты за один час определяется путем деления должностного оклада на 72 часа.

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

## 7. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных организаций

7.1. Фонд оплаты труда работников Организации формируется на календарный год исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, в соответствии с настоящим Положением с учетом:

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

7.2. Фонд оплаты труда работников Организации формируется за счет ассигнований из областного и муниципального бюджета в пределах общего объема ассигнований, выделяемых Организации на выполнение муниципального задания, и за счет средств от приносящей доход деятельности.

7.3. При формировании фонда оплаты труда необходимо учитывать, что предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала должна составлять не более 40% фонда оплаты труда Организации.

Учредитель Организации устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда Организации, а также перечень должностей работников, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу Организации.

7.4. За счет экономии по фонду оплаты труда работников Организации может быть выплачено единовременное вознаграждение, а также оказана материальная помощь.

Материальная помощь оказывается:

работникам Организации - по решению руководителя Организации на основании письменного заявления работника в соответствии с локальным нормативным актом;

руководителю Организации - по решению учредителя Организации на основании письменного заявления руководителя Организации.

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТАХ РАБОТНИКАМ**

### 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ «Подболотная СОШ» (далее «Положение») разработано на основании Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" с последующими изменениями; Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ с последующими изменениями; Устава МБОУ «Подболотная СОШ» (далее ОО); Положения об оплате труда работников МБОУ «Подболотная СОШ».

1.2. Положение разработано в целях формирования механизма распределения стимулирующих выплат в рамках введения новой системы оплаты труда (далее - НСОТ); совершенствования системы показателей и критериев оценки деятельности педагогических работников ОО (далее – работников), усиления материальной заинтересованности работников ОО в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, стимулировании их профессионального роста и повышения ответственности за конечные результаты труда.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера постоянным работникам ОО, определяет основные цели и задачи процесса распределения стимулирующих выплат; размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих выплат; функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; порядок распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности; взаимосвязь различных структур, участвующих в распределении стимулирующих выплат.

#### **1.4. Функции участников процесса распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности**

##### 1.4.1. Работники ОО:

- формируют портфолио собственных достижений, в том числе образовательных результатов обучающихся;
- осуществляет самоанализ своей деятельности, заполняя экспертную (мониторинговую) карту;
- предоставляет заполненную экспертную (мониторинговую) карту экспертному совету ОО.

##### 1.4.2. Экспертный совет:

- принимает и изучает экспертные (мониторинговые) карты работников;
- оценивает показатели в соответствии с предоставленной доказательной базой и справками;
- оформляет протокол оценки результатов деятельности работников;
- передает директору ОО протокол оценки результатов деятельности работников.

##### 1.4.3. Директор ОО:

- организует разработку локальных правовых актов о порядке распределения стимулирующих выплат за результативность и качество трудовой деятельности;
- издает приказ об оценке результатов деятельности работников и стимулирующих выплатах за результативность и качество деятельности работников.

##### 1.4.4. Профсоюзный комитет ОО:

- Согласует Положение о стимулирующих выплатах работникам ОО за результативность и качество деятельности работников.

1.5. Объем средств, направляемых на стимулирующие выплаты, составляет 25 – 30 % базовой части фонда оплаты труда работников ОО, установленного на текущий финансовый год без учета объема средств, направляемых на выплату доплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника.

1.6. Выплаты стимулирующего характера работникам производятся за счет средств фонда стимулирования ОО.

1.7. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер.

1.8. Выплаты стимулирующего характера руководителю ОО производятся из стимулирующей части оплаты труда ОО на основании приказа по Управлению образования Бабушкинского муниципального района

1.9. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам включают поощрительные выплаты по результатам труда, определяются личным трудовым вкладом педагога с учетом конечных результатов работы ОО, за высокое качество работы.

1.10. Стимулирующие выплаты не являются «базовой» частью заработной платы педагогических работников ОО.

1.11. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник ОО имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

1.12. Состав экспертного совета утверждается ежегодно приказом руководителя ОО.

1.13. Оценивание эффективности и результативности деятельности работников ОО проводится по следующим направлениям:

- высокое качество и доступность образования, стабильность учебных достижений;
- внеурочная предметная деятельность;
- результаты деятельности классного руководителя;
- эффективность воспитательной работы;
- обеспечение условий для сохранения здоровья обучающихся;
- методическая работа;
- эффективность управленческой деятельности;
- другое.

## 2. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ РАЗМЕРА ВЫПЛАТ ИЗ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников ОО, проводимых на основании утвержденных критериев и показателей (раздел 3 настоящего Положения), на период с 01 сентября по 31 января и период с 01 февраля по 31 августа каждого учебного года, либо по четвертям каждого учебного года, либо по месяцам каждого учебного года, либо за целый учебный год.

2.2. Администрацией ОО могут разрабатываться дополнительные критерии, каждый из которых уточняется показателями, а также уточняются балльные коэффициенты каждого критерия и показателя.

2.3. Для разработки дополнительных критериев и показателей, а также для уточнения балльных коэффициентов приказом директора ОО назначается рабочая группа, в которую должны входить представители экспертного совета, администрации ОО, профсоюзной организации и педагогического совета ОО. Рабочая группа разрабатывает дополнительные критерии и показатели, уточняет баллы по каждому из них, вносит другие необходимые изменения в настоящее положение, учитывая мнение педагогического коллектива работников ОО. Положение утверждается в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

2.4. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников ведется администрацией ОО, методическими объединениями учителей-предметников, сторонними организациями.

2.5. Работникам ОО предлагается два раза в год – в сентябре и в январе, либо один раз в год – в сентябре, либо ежемесячно провести самоанализ деятельности по утвержденным критериям и показателям в сроки, установленные приказом по ОО. При этом работник должен указать конкретные достижения по данному показателю. Конкретный результат профессиональной деятельности может быть предоставлен один раз по одному из показателей. Работник не представляет данные по какому-либо критерию, если данная работа уже оплачивалась из стимулирующего фонда в виде премии.

2.6. Самоанализ результативности деятельности работников является основанием для осуществления выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда на период с 01 сентября по 31 января и на период с 01 февраля по 31 августа. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться и на другие периоды (месяц, четверть, триместр и пр.).

2.7. Для подготовки аналитической информации создается экспертный совет, состоящий из представителей администрации, профсоюзного комитета и педагогического совета. Состав экспертного совета не может быть менее трёх человек. Состав экспертного совета утверждается ежегодно приказом руководителя ОО. Не менее чем за 1 день до заседания экспертного совета, работники передают согласованные результаты самоанализа в экспертный совет.

2.8. Заседания экспертного совета являются закрытыми. На заседания экспертного совета могут быть приглашены представители администрации для разъяснения информации, представленной в справках или экспертных картах педагогов.

2.9. Работник предоставляет результаты самоанализа в экспертный совет в распечатанном виде и на электронном носителе. Заместитель директора по УВР, руководители структурных подразделений, организатор работы классных руководителей, администраторы ГИС «Образование» и школьного сайта, руководители МО и другие лица, которые могут предоставить объективную информацию по тем или иным показателям, предоставляют в экспертный совет аналитические справки об оценке этих показателей не позднее, чем за 1 день до начала работы экспертного совета. Экспертный совет вправе запросить справки и у других работников ОО.

2.10. Ответственность за достоверность информации педагогического работника возлагается на заместителя директора по учебно-воспитательной работе. Экспертный совет распределяет стимулирующие выплаты и определяет итоговый балл каждого педагогического работника.

2.11. Для оценки работы директора ОО экспертный совет устанавливает количество баллов как среднее арифметическое баллов всех педагогических работников.

2.12. Экспертный совет вправе потребовать от педагога доказательств и обоснований представленной педагогом базы, а также справку о том, что работа по данному критерию не была оплачена иным образом (в качестве премий или других выплат).

2.13. Период, на который устанавливаются стимулирующие выплаты, определяется экспертным советом и утверждается приказом директора ОО.

2.14. Решение экспертного совета по оценке показателей конкретного работника является коллегиальным и обжалованию не подлежит.

2.15. Все заседания экспертного совета протоколируются, вопросы, вызывающие разногласия, выносятся на голосование. В протоколе указывается тема заседания, рассматриваемые вопросы и принятые по ним решения. Спорный вопрос обязательно выносится на голосование, в протоколе указываются результаты голосования и принятое по вопросу решение. Решение считается принятым, если за него проголосовало

большинство членов совета. Члены экспертного совета, не согласные с данным решением, вправе потребовать записать в протокол свое особое обоснованное мнение по данному вопросу.

2.16. Итоги работы экспертного совета по оценке показателей оформляются итоговым протоколом экспертного совета, который предоставляется директору ОО. Итоговый протокол должен содержать следующую информацию: период, учтенный при оценке показателей; ФИО педагогических работников; суммарное количество баллов по каждому работнику, выставленное экспертным советом согласно оценке показателей экспертной (мониторинговой) карты; период действия указанной оценки (выставленных баллов), последующий период для самоанализа работников для следующей работы экспертного совета. Протокол подписывается всеми членами экспертного совета. К протоколу прилагаются экспертные (мониторинговые) карты работников с подписями членов экспертного совета.

2.17. Экспертный совет по окончании своей работы может проинформировать работников об итоговой (суммарной) оценке их критериев и показателей посредством электронного или бумажного письма-выписки из итогового протокола.

2.18. Экспертный совет подотчетен только директору ОО.

2.19. Директор ОО по истечению 3-х дней с момента получения информации от экспертного совета издает приказ о размере стимулирующих выплат работникам.

2.20. Конкретный размер стимулирующих выплат устанавливается каждому работнику исходя из набранных им баллов, указанных в итоговом протоколе экспертного совета. Цена балла определяется путем деления имеющегося соответствующего фонда стимулирующих выплат на общую соответствующую сумму баллов, набранных педагогами ОО. Цена балла рассчитывается ежемесячно, исходя из размера месячного фонда стимулирующих выплат, с учетом его уменьшения или увеличения в данном месяце.

2.21. Стимулирующие выплаты осуществляются при отсутствии дисциплинарных и служебных замечаний. Директор ОО имеет право отменить или изменить в размерах выплаты при изменении условий труда или при нарушении работником Устава ОО, локальных актов, правил внутреннего трудового распорядка, «Должностной инструкции», приказов по школе, инструкций, несвоевременное или некачественное выполнение возложенных обязанностей и заданий.

### 3. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ САМОАНАЛИЗА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ОО, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ РАЗМЕР СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

#### 3.1. Критерии и показатели для оценки деятельности учителей

Критерии	№ п/п	Показатели качества	Балл
Обеспечение качества образования, итоги учебного года (оцениваются один раз в год в июне по результатам учебного года и действуют в течение всего следующего учебного года)	1	Качественные результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам учебного года. Определяется по каждому предмету. Общее количество баллов по показателям 2 и 3 умножается на коэффициент сложности предмета. Полученные баллы суммируются, сумма делится на количество преподаваемых предметов. Конечный результат округляется до десятых по правилам математического округления. Коэффициент (К) = 1 (1 –я группа сложности): русский язык, математика (алгебра, геометрия), иностранный язык, физика, химия, решение задач по органической химии. Коэффициент (К) = 0,7 (2-я группа сложности): астрономия, история, обществознание, биология, география, литература, предметы начальных классов, информатика, индивидуальный проект, родной язык, родная литература, технология (в мастерских), технология написания сочинения, второй ИНО. Коэффициент (К) = 0,5 (3-я группа сложности): физическое воспитание, музыка, изобразительное искусство, ОДНКНР, ОБЖ, ОРКСЭ, технология (на УОУ), истоки, региональный компонент.	
	2	40 - 49; 50 - 75%; 76 - 90%;/выше 90%	5; 8; 10; 15
	3	Отсутствие или снижение количества неуспевающих по предметам, которые выбраны выпускниками для ГИА (учителям-предметникам)	5
Обеспечение безопасности образовательного процесса	4	Соблюдение требований СанПиН, ТБ, своевременное проведение инструктажей по предмету при проведении образовательного процесса. Отсутствие несчастных случаев с обучающимися во время проведения занятия педагогом на территории школы (для учителей-предметников, не являющихся классными руководителями).	до 2
	5	Высокое качество дежурства по школе/столовой (за каждое)	4; 2
	6	Нарушение правил ТБ, оставление обучающихся без присмотра, нарушение правил сопровождения при поездках, нарушение правил доставки обучающихся в школу, удаление обучающихся с уроков (занятий), попустительство в отношении нарушителей дисциплины, замалчивание проблем в классе (по справке заместителей директора)	до -15
	7	Скрытие от администрации несчастных случаев с обучающимися за каждое	-30
ГИА	8	Выполнение работ, связанных с ГИА: выверка списков, подготовка заявлений на ГИА,	1



		заполнение баз данных, подготовка ведомостей и протоколов итоговых отметок и прочее (за каждый вид работ) для учителей-предметников, не являющихся классными руководителями	
	9	Результаты ЕГЭ (оцениваются в сентябре)	
	10	Выпускники, достигшие минимального порога баллов на ЕГЭ и получившие до 50 баллов (за каждого)	5
	11	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 51-69 баллов (за каждого)	15
	12	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 70-89 баллов (за каждого)	25
	13	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 90-99 баллов (за каждого)	30
	14	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ЕГЭ 100 баллов (за каждого)	50
	15	Средний балл ЕГЭ, выше уровня муниципального/ регионального/ федерального	10; 20; 30
	16	Результаты ОГЭ (оцениваются в июне, ноябре-декабре)	
	17	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ОГЭ «3» (за каждого)	5
	18	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ОГЭ «4» (за каждого)	15
	19	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ОГЭ «5» (за каждого), кроме тех, кто получили максимальный балл	25
	20	Выпускники, получившие на итоговой аттестации в форме ОГЭ максимальный балл (за каждого)	50
	21	Подтверждение годовых отметок отметками, полученными обучающимися на ОГЭ, или повышение этих отметок (за каждого подтвердившего или повысившего)	1
	22	Результаты ВПР (оцениваются в мае)	
	23	Обучающиеся 4 класса, получившие за ВПР "3" (за каждого)	2
	24	Обучающиеся 4 класса, получившие за ВПР "4" (за каждого)	5
	25	Обучающиеся 4 класса, получившие за ВПР "5" (за каждого)	10
	26	Обучающиеся 4 класса, получившие за ВПР максимальный балл (за каждого)	20
	27	Подтверждение годовых отметок отметками, полученными обучающимися на ВПР (отметка за ВПР совпадает с годовой отметкой) за каждого подтвердившего	0,2
	28	Качество знаний по результатам ВПР для 5 – 11 классов выше уровня муниципального/ регионального за каждый предмет (класс)	3;5
Качество образовательного процесса	29	Создание учителем условий для адресной работы с различными категориями обучающихся во внеурочное время за каждое занятие продолжительностью от 15 минут с записью в специальном журнале	до 1

	30	Результаты освоения обучающимися образовательных программ по итогам контрольных работ (уровень образовательной организации (итоговый контроль), муниципальный уровень) оценивается в июне	
	31	с контрольными работами справились более 90% / 100% обучающихся	8; 10
	32	более 50% обучающихся получили по итогам контрольных работ оценки «4» и «5»	5
Участие в муниципальных, региональных и федеральных профессиональных конкурсах	33	Участник очных <b>муниципальных</b> профессиональных конкурсов:	
	34	Участник, призер, победитель (баллы начисляются в течение 6 месяцев со дня получения результатов конкурса)	10; 15; 20
	35	Участник очных <b>региональных</b> профессиональных конкурсов:	
	36	участник, призер (баллы начисляются в течение 9 месяцев со дня получения результатов конкурса), победитель (баллы начисляются в течение 1 года со дня получения результатов конкурса)	20; 30; 40
	37	Участник очных <b>федеральных</b> профессиональных конкурсов	
	38	Участник (баллы начисляются в течение 6 месяцев со дня получения результатов конкурса), призер (баллы начисляются в течение 1 года со дня получения результатов конкурса), победитель (баллы начисляются в течение 2 лет со дня получения результатов конкурса)	40; 80; 100
	39	Участник заочных <b>муниципальных</b> профессиональных конкурсов Управления образования Бабушкинского муниципального района:	
	40	Участник, призер, победитель	8; 12; 15
	41	Участник заочных <b>региональных</b> профессиональных конкурсов Департамента образования Вологодской области и ВИРО:	
	42	Участник, призер, победитель	15; 20; 30
	43	Участник заочных <b>федеральных</b> профессиональных конкурсов Министерства просвещения РФ	
	44	Участник, призер, победитель	35; 45; 60
	45	Участник бесплатных профессиональных конкурсов по другим линиям, в том числе бесплатных Интернет-конкурсов, за исключением конкурсов и олимпиад в виде тестов, опросников и т.п.	
	46	Участник, призер, победитель	5; 8; 10

Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся	47	Проведение школьных конкурсов, фестивалей, конференций, предметных недель с учетом организованности, массовости (привлечено к участию более 30% обучающихся соответствующей ступени) во внеурочное время (за каждое мероприятие)	1
	48	Проведение всероссийской олимпиады школьников (школьный этап), ВПР (размножение текстов, проверка, составление протокола, отчета и другие мероприятия, необходимые для процедуры проведения) за каждый предмет по формуле: общее количество выполнявших работу по предмету учеников разделить на 14, умножить на количество баллов, округлить до десятых	
	49	во время уроков	1
	50	во внеурочное время	2
	51	Организация работы по повышению интереса обучающихся к <b>предмету, культуре, искусству, творчеству</b> посредством привлечения к участию в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и т.п. (для учителей-предметников и/или классных руководителей), за исключением Всероссийской олимпиады школьников. Если одна и та же работа принимает участие в нескольких этапах (от школьного до всероссийского), то баллы за участие в каждом этапе не суммируются: результат самого последнего наивысшего этапа поглощает все предыдущие результаты. В спортивных соревнованиях или других конкурсах, предусматривающих командное или личное первенство, результат команды считается как один участник, либо один призер, либо один победитель. В случае личного и командного первенства учитель может выбрать: представлять только личные результаты участников, либо только одно командное.	
	52	участие в очных конкурсах, фестивалях, соревнованиях на муниципальном уровне (за каждого)	
	53	участник; призер; победитель	5; 8; 10
	54	участие в очных конкурсах, фестивалях, соревнованиях на региональном уровне (за каждого)	
	55	участник; призер; победитель	12; 16; 20
	56	участие в очных конкурсах, фестивалях, соревнованиях на федеральном уровне (за каждого)	
	57	участник; призер; победитель	25; 30; 40
	58	обучающиеся принимали участие в бесплатных Интернет-конкурсах во внеурочное время	до 3
59	имеются победители и призеры в бесплатных Интернет-конкурсах	до 5	

	60	участие в заочных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на муниципальном уровне, за исключением Интернет-конкурсов (участвует в конкурсе сочинение, исследовательская работа, проект, поделка, плакат, презентация и т.п.) за каждого	
	61	участник; призёр; победитель	1; 3; 5
	62	участие в заочных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на муниципальном уровне, за исключением Интернет-конкурсов (участвует в конкурсе рисунок формата А4, фотография или тестирование) за каждого	
	63	участник; призёр; победитель	0,5; 0,7; 1
	64	участие в заочных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на региональном уровне, за исключением Интернет-конкурсов (участвует в конкурсе сочинение, исследовательская работа, проект, поделка, плакат, презентация и т.п.) за каждого	
	65	участник; призёр; победитель	7; 9; 12
	66	участие в заочных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на региональном уровне, за исключением Интернет-конкурсов (участвует в конкурсе рисунок формата А4, фотография или тестирование) за каждого	
	67	участник; призёр; победитель	1; 1,5; 2
	68	участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на всероссийском или международном уровне, за исключением Интернет-конкурсов (участвует в конкурсе сочинение, исследовательская работа, проект, поделка, плакат, презентация и т.п.) за каждого	
	69	участник; призёр; победитель	15; 20; 30
	70	участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях на всероссийском или международном уровне, за исключением Интернет-конкурсов (участвует в конкурсе рисунок формата А4, фотография или тестирование) за каждого	
	71	участник; призёр; победитель	3; 5; 7
	72	Работа с детьми по утвержденным индивидуальным программам: подготовка к участию в конкурсах и олимпиадах различных уровней (с записью тем занятий в журнале) (за каждое занятие продолжительностью 40 минут во внеурочное время)	1
Результаты всероссийской олимпиады	73	Победитель <b>школьной</b> олимпиады по предмету (по сравнению со всеми участниками набравший наибольшее количество баллов, составляющее не менее 50% от максимального количества баллов за олимпиаду) (за каждого)	5

школьников	74	Призер <b>муниципальных</b> олимпиад по предмету (официально занявший 2 – 3 места согласно протоколам проверки) – за каждого	8
	75	Победитель <b>муниципальных</b> олимпиад по предмету официально занявший 1 место согласно протоколам проверки) (за каждого)	10
	76	Участники <b>региональных</b> олимпиад по предмету, не являющиеся призерами и победителями – за каждого участника	10
	77	Участники <b>региональных</b> олимпиад по предмету, не являющиеся призерами и победителями, но получившие грамоты за успехи в олимпиаде – за каждого участника	20
	78	Призер <b>региональных</b> олимпиад по предмету (официально занявший 2 – 3 места согласно диплому) – за каждого	30
	79	Победитель <b>региональных</b> олимпиад по предмету (согласно диплому) (за каждого)	50
	80	Участники <b>федеральных</b> олимпиад по предмету, не являющиеся призерами и победителями – за каждого участника	60
	81	Участники <b>федеральных</b> олимпиад по предмету, не являющиеся призерами и победителями, но получившие грамоты за успехи в олимпиаде – за каждого участника	70
	82	Призер <b>федеральных</b> олимпиад по предмету (официально занявший 2 – 3 места согласно диплому) – за каждого	80
	83	Победитель <b>федеральных</b> олимпиад по предмету (согласно диплому) (за каждого)	100
Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	84	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности осуществлялось педагогом через бесплатные публикации на Интернет-сайтах	1
	85	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности осуществлялось педагогом на уровне образовательной организации (за каждое)	1
	86	Участие в <b>подготовке и проведении</b> конференций, семинаров, вебинаров, соревнований и других мероприятий различных уровней направленности (за каждое)	
	87	Школьных/ муниципальных/ региональных	3;5;10
	88	Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности на <b>муниципальном</b> уровне по линии Управления образования Бабушкинского муниципального района (за каждое)	
	89	выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, МО; публикации (в том числе на сайте Управления образования) и т.д.	3
	90	мастер-классы, открытые уроки, открытые классные часы	5

	91	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на <b>региональном</b> уровне по линии ВИРО, Департамента образования Вологодской области, публикации в региональных профессиональных печатных изданиях (за каждое)	8
	92	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта на <b>федеральном</b> уровне по линии Министерства просвещения РФ, публикации в федеральных профессиональных печатных изданиях (за каждое)	16
	93	Наличие и ведение собственного сайта	до 20
Методическая работа	94	освоение платных дополнительных профессиональных программ в объеме не менее 16 часов (за каждую)	5
	95	Разработка методических рекомендаций для педагогов, проектов документов по организации образовательного процесса (за каждое)	1
	96	Педагогический работник участвовал в работе методических (профессиональных) объединений, выполняя разовые поручения руководителя методического (профессионального) объединения (при предоставлении протокола или справки руководителя МО);	1
	97	Педагогический работник активно участвовал в работе методических (профессиональных) объединений, являлся руководителем творческих (проблемных) групп (при предоставлении протокола или справки руководителя МО)	2
Сохранение и укрепление здоровья обучающихся	98	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению здоровья обучающихся (спартакиада, туристические походы, выезды на природу, Зарница, туристический слет), за исключением ЛДП (за каждое)	
	99	за общую организацию	5
	100	за организацию отдельных мероприятий (конкурсные, этапные и пр.) учителям-предметникам	3
	101	Организация и проведение массовых школьных физкультурно-оздоровительных мероприятий (при условии участия более 50% обучающихся ступени) (за каждое)	1
	102	Участие в организации каникулярной занятости и отдыха обучающихся	
	103	директору лагеря	40
	104	воспитателю/ вожатому лагеря	20
	105	педагогическому работнику за проведение отдельных мероприятий, включенных в план работы лагеря (за каждое)	1
106	руководителю трудовой бригады	20	

	107	руководителю школьным УОУ	10
	108	педагогическому работнику за руководство работой учащихся на УОУ в летний период	5
Воспитание и социализация обучающихся	109	Высокий уровень работы с родителями:	
	110	проведение совместных мероприятий (не распространяется на мероприятия, на которых родители являются простыми слушателями) за каждое	1
	111	просветительская работа с родителями, выступления на родительских собраниях с методическими рекомендациями (за каждое)	1
	112	организация родителей для участия в анкетировании, тестировании, вебинарах, видеоконференциях, региональных и федеральных родительских собраниях и других мероприятиях (за каждого родителя, принявшего участие в мероприятии очно в школе)	1
	113	Высокий уровень трудового воспитания обучающихся класса во внеурочное время и время вне классного часа (за каждые 40 минут работы):	
	114	уборка закреплённой территории школы	1
	115	посадка картофеля	1
	116	уборка картофеля	1
	117	трудовой десант по работе на территории школы или в здании школы	1
	118	Высокий уровень подготовки обучающихся для участия в общешкольных мероприятиях (концерт, линейки, утренники, праздники) для классных руководителей и руководителей номеров художественной самодеятельности	до 10
	Выполнение функций классного руководителя (суммарное количество баллов по критерию умножается на количество учащихся класса, делится на 14 и округляется до десятых по правилам математического округления)	119	Наличие системы работы по формированию основ безопасности жизнедеятельности (проведение классных часов, тематических бесед по ПДД, противопожарной безопасности, электробезопасности, антитеррористической безопасности), привлечение для организации данной работы сторонних организаций (МВД, МЧС и др.) Соблюдение требований СанПиН, ТБ, своевременное проведение инструктажей в классе
120		классному руководителю, принимающему участие в организации воспитанников лагеря дневного пребывания (по справке директора лагеря)	5
121		классному руководителю, принимающему участие в организации учащихся класса на Зарницу, туристический слет, выезды на природу и пр.	3
122		100% отработка учащимися класса летней трудовой практики	1
123		качественная организация и проведение родительского собрания с привлечением администрации, учителей-предметников (за каждое)	до 2
124		высокий уровень посещаемости родителями родительских собраний (90 - 100%)	до 2

	125	Снижение (отсутствие) пропусков обучающимися уроков без учета пропусков по уважительным причинам (участие в олимпиадах, соревнованиях, очных конкурсах и других мероприятиях по приказу директора школы)	до 1
	126	Процентное отношение числа обучающихся, поступивших в 10 класс, к числу выпускников 9 класса (для классных руководителей 10 класса) 50 – 70%/ 71 - 100%	5; 10
	127	Подготовка обучающихся к диспансеризации, подведение результатов диспансеризации	0,5
	128	Объективное, точное, наглядное, полное представление информации о предварительных результатах успеваемости четверти, полугодия, года	до 1
	129	Выполнение работ, связанных с ГИА: выверка списков, подготовка заявлений на ГИА, заполнение баз данных, подготовка ведомостей и протоколов итоговых отметок и прочее (за каждый вид работ)	1
	130	<b>Высокое качество</b> контроля за ведением дневников обучающихся, в т.ч. электронных: наличие бумажного дневника у каждого учащегося класса, ведение дневника в соответствии с правилами, ежедневное присутствие дневника на каждом уроке, еженедельная выгрузка сведений о текущей успеваемости учащихся, контроль доведения результатов до сведения родителей	До 2
	131	Высокое качество ведения личных дел обучающихся (личные дела без замечаний)	До 1
	132	Отсутствие неуспевающих в классе	0,5
	133	Высокий уровень оформления классной жизни (оформление классных уголков, стенгазет о жизни классного коллектива и т.п.) за каждое	1
	134	высокий уровень работы с обучающимися по соблюдению требований к одежде: все обучающиеся обеспечены единой школьной формой, одеты в нее на протяжении всего дня, классный руководитель осуществляет ежедневно контроль наличия формы	До 2
	135	высокий уровень работы с обучающимися по соблюдению требований к использованию средств мобильной связи	До 1
Качество ведения школьной документации	136	<b>Высокое качество</b> ведения электронных журналов, в т.ч.: своевременная загрузка КТП, отсутствие не проведенных уроков, своевременное заполнение общих сведений об учащихся, своевременное выставление итоговых отметок, своевременная запись решения педсовета о переводе (выпуске) обучающегося, контроль вида и количества пропусков уроков, подготовка бумажного варианта ЭЖ	до 1
	137	Своевременное предоставление отчетной документации по требованию администрации	До 2



Другие показатели	138	Выполнение заданий по распоряжению администрации, председателя профсоюзной организации, завхоза (заполняется экспертным советом только по справке директора, ходатайству заместителя директора, ответственного за организацию работы структурных подразделений, подписанному директором) за каждое	До 2
	139	Администрирование школьного сайта (организация работы)	До 5
	140	Активность в размещении материалов на сайте по справке администратора сайта за каждое	0,2
	141	Профессионально-общественная деятельность: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, комиссий, экспертных комиссий, апелляционных комиссий, предметных комиссий по проверке ОГЭ, ЕГЭ, олимпиад, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, просветительская деятельность, участие в работе клубов по интересам, концертах, конкурсах, выставках мастерства (непедагогических, по профилю деятельности), сопровождение обучающихся в поездках за пределы поселения, составление текстов контрольных и олимпиадных работ, организация присмотра за детьми до отъезда школьного автобуса и др. за каждое продолжительностью не менее 40 минут	
	142	осуществлял профессионально-общественную деятельность на уровне образовательной организации	1
	143	осуществлял профессионально-общественную деятельность на муниципальном уровне	3
	144	осуществлял профессионально-общественную деятельность на региональном уровне	6
	145	осуществлял профессионально-общественную деятельность на федеральном уровне	9
	146	Бонус к праздникам: Новый год и Рождество, Международный женский день, День Защитника Отечества, День учителя, день рождения	5
147	Активная жизненная позиция, бесконфликтное общение в педагогическом коллективе, непрерывное самообразование, творческий подход к решению поставленных задач, инициативность и стремление к сотрудничеству и т.п. (по решению экспертного совета)	До 6	

### 3.2. Критерии и показатели для оценки деятельности воспитателей

Критерии	№ п/п	Показатели качества	Балл
----------	-------	---------------------	------

Баллы по показателям 147 – 152 начисляются один раз в год в июне по результатам годовой аттестации и действуют в течение года

148	Результаты освоения воспитанниками программного материала, высокий уровень коррекции речи (по результатам оперативного и тематического контроля, мониторинга, ПМПК).	До 10
149	Индивидуальные достижения воспитанниками более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	До 10
150	Качество освоения воспитанниками основной общеобразовательной программы ( за год): результаты мониторинга (в т. ч. в электронном виде)	
151	81 – 100%	10
152	71 – 80%	8
153	61 – 70%	6
154	Отсутствие несчастных случаев, отсутствие случаев травматизма с воспитанниками во время нахождения их на территории Учреждения	1
155	Нарушение правил ТБ, оставление воспитанников без присмотра, нарушение правил хранения опасных и вредных веществ, наличие случаев контакта воспитанников с ними, скрывание от администрации несчастных и иных случаев с воспитанниками	-10
156	Положительная динамика количества дней пребывания ребёнка в группе	
157	посещаемость составляет свыше 90%, ранний возраст свыше 80%	6
158	посещаемость составляет от 81% до 90%, ранний возраст от 75% до 80%	3
159	посещаемость составляет от 75% до 80%, ранний возраст от 70% до 75%	1
160	Обеспечение комфортных условий пребывания ребенка в Учреждении, способствующих снижению или стабильно низкому уровню заболеваемости воспитанников (соблюдение температурного режима, соответствие одежды воспитанников погодным условиям, профилактические мероприятия при простуде и гриппе),	
161	Наличие единичных случаев заболевания (до 1 в месяц, ранний возраст до 2 в месяц)	6
162	Число случаев заболевания 1 – 2 в месяц; ранний возраст 2 – 3 в месяц	3
163	Число случаев заболевания 2 – 3 в месяц; ранний возраст 3 – 4 в месяц	1
164	отсутствие карантина в группе	5
165	Высокий уровень исполнительской дисциплины, высокое качество ведения документации (подготовки отчетов, заполнения журналов и т.п.) за каждое	0,5
166	Соблюдение требований СанПиН, ТБ при организации образовательного процесса, проведение инструктажей	1

167	Эффективность организации и обновления развивающей среды в группе (кабинете, зале), изготовление и обновление игрового и учебного оборудования, наглядного и раздаточного материалов (оформление уголков, развивающих центров, изготовление пособий, атрибутов, эстетика оформления и т. д.) за каждое новое	0,5
168	Качественное состояние прогулочного участка и создание условий для организации прогулки (отсутствие мусора на участке, наличие специально оборудованных мест для прогулки и игр детей, организация детей на прогулке, организация ухода и присмотра за детьми на прогулке)	1
169	Отсутствие задолженности по родительской плате (по группам)	
170	задолженность полностью отсутствует	5
171	есть задолженность у 1-2 родителей за 1 месяц	3
172	количество должников сократилось по сравнению с предыдущим месяцем	3
173	Эффективное руководство студийно-кружковой работой (наличие плана, графика работы, учёта посещаемости, регулярного посещения воспитанниками занятий) – за каждый кружок или секцию	До 1
174	Ведется работа по теме самообразования (выбрана тема, составлен план работы)	1
175	Ведется работа по теме самообразования (выбрана тема, составлен план работы, выполнено до 50% плана)	2
176	Ведется работа по теме самообразования (выбрана тема, составлен план работы, представлен промежуточный продукт по теме)	3
177	Работа по теме самообразования имеет завершённый характер, представлен конечный продукт деятельности по теме самообразования	5
178	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (выступления на педсоветах, конференциях, форумах, семинарах, открытые занятия, публикации в печатных изданиях, на сайтах и т.п.) за каждое	
179	Уровень Учреждения или Интернет/муниципальный/региональный/федеральный	1; 3; 5; 10
180	Участие в работе комиссий, в том числе экспертных, в судействе соревнований, жюри конкурсов, руководство МО и творческими группами, тьюторское сопровождение и т.д. за каждое	1
181	Результаты участия работника в конкурсах профессионального мастерства (за каждое)	
182	Муниципальный уровень/региональный уровень/федеральный уровень	3; 5; 10

183	Организация работы, направленная на развитие творческих способностей воспитанников посредством подготовки их к участию в конкурсах, фестивалях, концертах, соревнованиях и других мероприятиях различных уровней (за каждое занятие продолжительностью от 20 минут)	1
184	Участие воспитанников в олимпиадах, конкурсах, фестивалях и т.п. Если одна и та же работа принимает участие в нескольких этапах (от школьного до всероссийского), то баллы за участие в каждом этапе не суммируются: результат самого последнего наивысшего этапа поглощает все предыдущие результаты. В спортивных соревнованиях или других конкурсах, предусматривающих командное или личное первенство, результат команды считается как один участник, либо один призер либо один победитель. В случае личного и командного первенства педагог может выбрать: представлять только личные результаты участников, либо только одно командное. (за каждого участника; призера; победителя)	
185	Муниципальный уровень	3; 5; 10
186	Региональный уровень	10; 15; 20
187	Федеральный уровень	20; 25; 30
188	Подготовка документации к ПМПК (за каждый пакет документов)	3
189	Привлечение психолога, логопеда, социального педагога к работе с детьми и родителями (за каждое по инициативе педагога)	1
190	Отсутствие обоснованных замечаний к деятельности воспитателя со стороны администрации, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	До 5
191	Выполнение заданий по распоряжению администрации, председателя профсоюзной организации, завхоза (заполняется экспертным советом только по справке директора) за каждое	1
192	Работа в системе ГИС «Образование», применение мультимедийных средств при публичных выступлениях, умение работать с оргтехникой	2
193	Активность в размещении материалов на сайте Учреждения по справке администратора сайта за каждое	0,3
194	Организация проектной деятельности воспитанников, руководство разработкой социальных проектов (за каждый реализованный проект, имеющий социально значимый продукт)	2

195	Организация мониторинга индивидуальных достижений воспитанников (портфолио), за каждое пополнение по сравнению с предыдущим периодом	0,5
196	Участие педагога в разработке основной образовательной программы за разработку каждого раздела, главы, отдельного завершенного пункта	1
197	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы (соревнования, турниры, игры, экскурсии, выезды на природу, походы и пр., не входящие в образовательную программу) за каждое	1
198	Бонус к праздникам: Новый год и Рождество, Международный женский день, День Защитника Отечества, День учителя, день рождения	5

**Перечень работников и продолжительность ежегодного  
дополнительного оплачиваемого отпуска работникам  
с ненормированным рабочим днем**

<b>№ п/п</b>	<b>Должность</b>	<b>Количество календарных дней</b>
1	Директор Учреждения	7
2	Экономист	3

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

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательных учреждений Вологодской области.

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п.5 ст. 55 Закона Российской Федерации «Об образовании» и п. 5.4. ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

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

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

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом.

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

фактически проработанное время;

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

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

время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет.

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

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

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

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

работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск ректору, директору, начальнику образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом Департамента образования (органом управления образованием муниципального образования).

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

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

10. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

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



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

**ПЕРЕЧЕНЬ  
РАБОТ С НЕБЛАГОПРИЯТНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА,  
НА КОТОРЫХ УСТАНОВЛИВАЮТСЯ ДОПЛАТЫ РАБОЧИМ,  
СПЕЦИАЛИСТАМ И СЛУЖАЩИМ С ТЯЖЕЛЫМИ И ВРЕДНЫМИ, ОСОБО  
ТЯЖЕЛЫМИ И ОСОБО ВРЕДНЫМИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

(Приложение 2 к приказу Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579)

**1. Виды работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты в размере 12 % должностного оклада:**

1.7. Репрографические работы на светокопировальных, диазокопировальных и других множительных аппаратах.

1.8. Обслуживание средств измерений, элементов систем контроля и управления (автоматических устройств и регуляторов, устройств технологической защиты, блокировки сигнализации и т. п.) в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.9. Чистка котлов в холодном состоянии.

1.12. Работы, связанные с топкой, шуровкой, очисткой от золы и шлака печей.

1.14. Работа у горячих плит, электрожаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

1.15. Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

1.16. Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы,

1.17. Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

1.20. Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

1.21. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.

1.22. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

1.24. Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

1.25. Работа за дисплеями ЭВМ.

1.26. Работа на деревообрабатывающих станках.

1.28. Шлифовка изделий и заточка инструмента абразивными кругами сухим способом.

1.29. Распиловка, обрезка бревен, кряжей, брусков и других лесоматериалов, торцовка пиломатериалов в лесопильном потоке.

1.30. Работы с выделением летучих соединений свинца и олова, в том числе ремонт топливной аппаратуры, работающей на этилированном бензине, заправка автомобилей этилированным бензином на колонках без дистанционного управления, пайка радиаторов автомобилей.

1.31. Зарядка аккумуляторов.

1.33. Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т. д. вручную, механизированным и механическим способом.

1.34. Подготовка к испытаниям, испытания, эксплуатация двигателей и их агрегатов и узлов на стендах в закрытых помещениях.

1.35. Уход за животными (чистка, мойка и уборка навоза).

1.40. Полировка изделий на войлочных, бязевых и других кругах, а также на наждачных полотнах.

1.44. Ремонт электроэнергетического оборудования, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, устройств автоматики и средств измерения на действующем оборудовании, аппаратуры релейной защиты и автоматики в цехах (участках): котельных, турбинных, топливоподачи.

1.48. Работы с применением ядохимикатов.

1.50. Вулканизационные работы (при ремонте аглолент, при выполнении НИР и ОКР с применением процесса вулканизации).

1.51. Малярные работы с применением асфальтового, кузбасского печного лаков в закрытых помещениях с применением нитрокрасок и лаков, алкидных пентафталевых и ПХВ красок, применением химических веществ 2-4-го классов опасности.

1.54. Работа на гусеничных тракторах и особо сложной технике.

1.56. Лакокрасочные работы и полировка мебели и полов.

1.57. Работа с эпоксидной смолой.

1.66. Ремонт теплопроводов и сооружений тепловых сетей.

1.67. Обшивка термоизоляцией котлов и теплопроводов на тепловых электростанциях и тепловых сетях.

1.70. Уборка помещений, где ведутся вышеназванные работы с тяжелыми и вредными условиями труда.

1.71. Работы на высоте 1,3 м и более относительно поверхности земли (пола).

1.72. Контроль за безопасным производством вышеназванных работ с тяжелыми и вредными условиями труда

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**профессий и должностей работников учреждения, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск**

*(Письмо Министерства просвещения СССР и ЦК профсоюза работников народного образования СССР от 09 июля 1970 г. №67-М)*

Наименование профессий и должностей	Календарных дней
<b>1. Общие профессии</b> Повар, работающий у плиты	7

### НОРМЫ БЕСПЛАТНОЙ ВЫДАЧИ СПЕЦИАЛЬНОЙ ОДЕЖДЫ, СПЕЦИАЛЬНОЙ ОБУВИ И ДРУГИХ СРЕДСТВ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ РАБОТНИКАМ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Основание
1	2	3	4	5
1.	Водитель автомобиля	При управлении грузовым, специальным автомобилем, автокраном и тягачом:		п. 11 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		При управлении автобусом, легковым автомобилем и санавтобусом:		
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные	
2.	Гардеробщик; оператор электронно-вычислительных машин	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или	1 шт.	п. 19 приказа Минтруда и социальной защиты от 09.12.2014 № 997н
		халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	
3.	*Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 23 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
4.	Кладовщик	При работе с прочими грузами, материалами:		п. 49 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
5.	Машинист (кочегар) котельной; оператор котельной	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 56 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
		Перчатки для защиты от повышенных температур	2 пары		
		Щиток защитный лицевой или	до износа		
		Очки защитные	до износа		
		Каска защитная	1 шт. на 2 года		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
		При работе котельной на твердом или жидком топливе, дополнительно:			
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	1 шт.		
6.	Истопник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 45 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара		
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар		
		Очки защитные до износа	до износа		
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		
7.	Оператор стиральных машин; машинист (рабочий) по стирке и ремонту спецодежды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 115 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н	
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействии	1 комплект		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный		
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар		
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	дежурные		
8.	Рабочий по	Костюм для защиты от	1 шт.	п. 135 приказа	

	комплексному обслуживанию и ремонту зданий; рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений	общих производственных загрязнений и механических воздействий		Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующие	до износа	
9.	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 148 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара	
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
		При выполнении работ, на которых необходима защита от растворов кислот и щелочей, вместо костюма для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий выдается:		
		Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей	1 шт.	
10.	Столяр; столяр строительный	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п.162 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	

		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2 пары	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
11.	*Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п. 163 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
12.	Уборщик производственных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 170 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Комбинезон для защиты от токсических веществ и пыли из нетканых материалов	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
13.	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 171 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
14.	Электромонтер по ремонту и	Костюм для защиты от общих производственных	1 шт.	п. 189 приказа Минтруда и



	обслуживанию электрооборудования	загрязнений и механических воздействий или		социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Щиток защитный лицевой или	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
15	Заведующий библиотекой; библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 30 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
16.	Пекарь; повар; помощник повара; кондитер	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.122 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа	
17.	Учитель химии, лаборант кабинета химии	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 г.	соглашение
		Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный	
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Очки защитные	до износа	
18.	Учитель физики, занятый в лаборатории (кабинете) физики	Халат хлопчатобумажный	1 шт. на 1,5 г.	соглашение
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Указатель напряжения	дежурный	
		Инструмент с изолирующими ручками	дежурный	
		Коврик диэлектрический	дежурный	
19.	Учитель технологии, учитель технического труда, мастер	Халат х/б	1 шт.	соглашение
		Рукавицы комбинированные	1 пара на 6 мес.	

	производственного обучения	Очки защитные	1 пара на 6 мес.			
20.	Кухонный рабочий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.	п. 60 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект			
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар			
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		При работе в овощехранилищах дополнительно:				
		Жилет утепленный	1 шт.			
		*Валенки с резиновым низом	по поясам			
21.	Мойщик посуды	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.92 приказа Минтруда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н		
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа			
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			

\*Примечание:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты работнику выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

1) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

- костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – 1 шт. на 2,5 года;

- ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла – 1 пара на 2 года;

- подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) – 1 шт. со сроком носки «до износа»;

- головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года;
- белье нательное утепленное – 2 комплекта на 1 год;
- перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

2) работникам, выполняющим работы в условиях повышенного уровня шума, дополнительно выдаются наушники противошумные или вкладыши противошумные со сроком носки «до износа»;

3) работникам, выполняющим работы на коленях, дополнительно выдаются наколенники со сроком носки «до износа»;

4) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная

или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки «до износа»;

5) работникам, выполняющим работы с риском травмирования ног, дополнительно выдаются сапоги кожаные с защитным подноском или ботинки кожаные с защитным подноском – 1 пара на 1 год;

6) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды – 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым предусмотрена выдача ботинок кожаных с защитным подноском могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным подноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки «до износа».

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии (должности), с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки очков защитных, установленный «до износа», не должен превышать 1 года.

7. Работникам всех профессий и должностей, выполняющим работу в районах, где в весенне-летний период наблюдается массовый лет кровососущих насекомых или где имеется опасность заражения клещевым энцефалитом, дополнительно выдаются: костюм для защиты от вредных биологических факторов со сроком носки 1 шт. на 3 года, а также набор репеллентов: аэрозоль для защиты от гнуса и мошки или крем в тубе для защиты от гнуса и мошки в количестве не менее 400 мл на 1 год, аэрозоль для защиты от клещей в количестве не менее 100 мл на 1 год, средство после укусов (бальзам) – не менее 100 мл на 1 год.

8. Вологодская область находится в III климатическом поясе, поэтому сроки носки теплой специальной одежды и теплой специальной обуви устанавливаются с нижеследующей таблицей:

№ п/п	Наименование теплой специальной одежды и теплой специальной обуви	Сроки носки (в годах)
1	2	3
1.	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
2.	Куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	2
3.	Костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке	2
4.	Костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке	2
5.	Костюм из огнестойких материалов на утепляющей прокладке	2
6.	Полушубок	3
7.	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
8.	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1,5
9.	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1,5
10.	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла	1,5
11.	Валенки с резиновым низом	2,5

9. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, длительно или постоянно выполняющим работы в III климатическом поясе могут выдаваться:

жилет утепляющий с нагревательными элементами 1 шт. на 2 года или полушубок – «по поясам»;

шапка-ушанка – 1 шт. на 3 года;

рукавицы меховые или вкладыши утепляющие с нагревательными элементами под перчатки или рукавицы – 1 пара на 2 года.

**Перечень  
бесплатной выдачи санитарной одежды, санитарной обуви и других  
средств индивидуальной защиты работникам, обеспечивающим питание  
обучающихся (воспитанников)**

№ п./п.	Наименование профессий	Наименование санодержды, санобуви и санпринадлежностей	Срок носки в месяцах	Основание
1.	Воспитатель дошкольного учреждения	Халат светлого тона хлопчатобумажный	1 шт.	п.19.6, СанПиН 2.4.1.3049-13
2.	Помощник воспитателя	Халат светлого тона хлопчатобумажный Дополнительно: - для раздачи пищи- фартук, колпак или косынка; -для мытья посуды-фартук; -для уборки пола специальный (темный) халат.	1 шт.  1 шт. 1 шт. 1 шт.	п.п. 19.6, 19.8, СанПиН 2.4.1.3049-13

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных**  
**с загрязнениями, получающих бесплатно смывающие и**  
**обезвреживающие средства**

№ п/п	Профессия или должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	4	5
1.	Уборщик служебных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
2.	Уборщик производственных помещений	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках с применением дезинфицирующих средств.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

3.	Кухонный рабочий	Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с применением дезинфицирующих средств	Защитные средства (средства гидрофобного действия)	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
4.	Сторож	Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства для защиты от укусов членистоногих	200 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
			Средства гидрофобного действия, восстанавливающий крем	100 мл.
5.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)

		Работы выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
			Средства гидрофобного действия	100 мл.
6.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
		Работы, выполняемые в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающий крем, эмульсии	100 мл.
7.	Дворник; уборщик территорий	Работы, связанные с различными видами производственной пыли	Средства гидрофобного действия: впитывающие влагу, увлажняющие кожу	100 мл.
		Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл.
		Работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
		Работы выполняемые в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства для защиты от укусов членистоногих	200 мл.



		Работы, выполняемые в закрытой спецобуви	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
8.	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках, работы с использованием дезинфицирующих средств	Средства гидрофобного действия	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии.	100 мл.
9.	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы при повышении требований к стерильности рук	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	100 мл.
		Работа с водой, водными растворами (предусмотренные технологией)	Регенерирующий, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
10.	Слесарь-сантехник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водными растворами, водой, выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100 мл.
		Работы с бактериально-опасными средами	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.
		Работы выполняемые в закрытой спецобуви;	Дезинфицирующие средства для защиты от бактериологических вредных факторов	100 мл.

		Работы выполняемые в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
11.	Оператор стиральных машин; машинист по стирке и ремонту спецодежды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы с водой, работы, выполняемые в резиновых перчатках	Средства гидрофобного действия	100 мл.
		Работы с использованием дезинфицирующих средств	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.
12.	Мойщик посуды	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Водные растворы синтетических моющих средств, каустической соды, хлорсодержащих веществ	Защитный крем для рук гидрофобного действия	100 мл.
			Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук	100 мл.
13.	Водитель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями;	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа с нефтепродуктами, бензином, работа в резиновых перчатках	Защитный крем для рук гидрофильного действия	100 мл.
			Регенерирующие, восстанавливающие средства кремы, эмульсии.	100 мл.
14.	Гардеробщик	Работы связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).

15.	Иные работники: библиотекарь, учитель, воспитатель, секретарь, документовед, и т.п.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
16.	Учитель химии, лаборант каб. химии	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы, связанные с органическими растворителями, кислотами, щелочами и др. химическими веществами	Защитный крем для рук	100 мл.
		Работы с органическими растворителями	Восстанавливающий крем	100 мл.
17.	Кладовщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук).	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
18.	Ремонтно-восстановительные работы (покраска стен, потолков, полов, столов, парт в аудиториях, учебных классах, кабинетах, групповых комнатах и т.п.)	Работы, связанные с загрязнением	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Органические растворители, лаки, краски	Защитный крем для рук гидрофильного действия	100 мл.
		Трудносмываемые загрязнения: лаки, краски, клеи	Очищающая паста	100 мл.
			Восстанавливающий крем, эмульсии	100 мл.
19.	Работы, связанные с ремонтом и обслуживанием автомашин в гараже	Работы, связанные с загрязнением	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук);	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
		Трудносмываемые загрязнения	Очищающая паста	200 мл.

		Работы связанные с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, нефтепродуктами, мазутом и другими рабочими материалами	Регенерирующий, восстанавливающий крем для рук	100 мл.
20.	Машинист (кочегар) котельной, оператор котельной	Работы, связанные с загрязнением	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах).
		Трудносмываемые загрязнения	Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл.
		Работы связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии; Средства гидрофильного действия	100 мл.  100мл.
21.	Истопник	Работы связанные с загрязнением	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа в закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия	100 мл.
22.	Столяр	Работы связанные с загрязнением	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работа в закрытой спецобуви	Средства гидрофобного действия	100 мл.
		Работа в резиновых перчатках	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

23.	Учитель технологии, учитель технического труда, мастер производственного обучения	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Очищающие средства (мыло и жидкие моющие средства для мытья рук)	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Трудносмываемые загрязнения	Очищающие кремы, гели, пасты	200 мл.
		Работы связанные с техническими смазками, другими рабочими материалами	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл.

в пунктах 1 и 2 Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих или обезвреживающих средств, являющихся Приложением 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н.

#### **№ 4 Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)**

Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра

#### **№ 5 Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)**

Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве

#### **№ 6 Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)**

Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных

#### **Очищающие средства для рук**

##### **№ 7 Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук, для мытья тела**

Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями

##### **№ 8 Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства**

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

##### **№ 9 Очищающие кремы, гели и пасты**

Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)

#### **Регенерирующие восстанавливающие средства**

**№ 10. Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии**

Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемазяными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды

Работодатели самостоятельно составляют и утверждают перечень смывающих и обезвреживающих средств в зависимости от вида выполняемой работы в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. № 1122н.

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом (см. п. 20 приказа Минздравсоцразвития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н.).

Выдача работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств должна фиксироваться под роспись в личной карточке учета и выдачи смывающих и (или) обезвреживающих средств.

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_**

УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_  
 Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_ Табельный номер \_\_\_\_\_  
 Структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Профессия (должность) \_\_\_\_\_ Дата поступления на работу \_\_\_\_\_  
 Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое  
 структурное подразделение \_\_\_\_\_  
 Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и  
 (или) обезвреживающих средств:

Пункт Типовых норм	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Единица измерения (г/мл)	Количество на год

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_

Оборотная сторона личной карточки

Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств	Свидетельство о государственной регистрации, сертификат соответствия	Выдано			
		дата	количество (г/мл)	способ выдачи (индивидуально; посредством дозирующей системы)	расписка в получении

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_».