

**От работодателя**

Директор МБОУ «Лицейская основная общеобразовательная школа»  
Лицейский район

*(подпись)*  
*(подпись)*  
И.И. Иванов  
М.П. МБОУ «Лицейская основная общеобразовательная школа»  
«28» августа 2023 г.

**От работников**

Председатель учредительной профсоюзной организации МБОУ «Лицейская основная общеобразовательная школа» (представитель работников)

*(подпись)*  
*(подпись)*  
А.А. Петров  
М.П. МБОУ «Лицейская основная общеобразовательная школа»  
«28» августа 2023 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

муниципального бюджетного образовательного учреждения «Лицейская основная общеобразовательная школа» Лицейского района Кемеровской области (далее – учреждение (организация))

На период с «28» августа 2023 года по «27» августа 2026 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников «28» августа 2023 года (протокол № 2)

*(подпись)*  
*(подпись)*  
И.И. Иванов  
А.А. Петров  
М.П. МБОУ «Лицейская основная общеобразовательная школа»  
М.П. МБОУ «Лицейская основная общеобразовательная школа»  
«28» августа 2023 г.  
«28» августа 2023 г.

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работниками и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Школы № 10 города Ровенского района Белгородской области».

**1.2.** Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);  
Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федерального закона от 3 июля 2016 года №305-ФЗ);  
Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. Федерального закона от 01.10.2019 г. № 328-ФЗ);

Закон по Белгородской области от 5.07.2007 г. №122 «О социальном партнерстве в Белгородской области» (в ред. закона Белгородской области от 1 марта 2019 года № 363).

**1.3.** Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и привилегий для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

**1.4.** Сторонами коллективного договора являются: работодатель, в лице его представителя - руководителя образовательной организации Цемной Ирина Егоровна (далее - работодатель); работники образовательного учреждения в лице их представителя - первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной профсоюзной организации Захаренко Галины Григорьевны (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

**1.5.** Работодатель признает первичную профсоюзную организацию полномочным представителем работников по всем условиям коллективного договора.

**1.6.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

**1.7.** Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательного учреждения.

**1.8.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, преобразования в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательного учреждения (ст. 43 ТК РФ).

- 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделии, выделении) образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).
- 1.10. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).
- 1.11. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.
- 1.12. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).
- 1.13. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителей сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями настоящего коллективного договора.
- 1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации:
- 1.14.1. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1);
- 1.14.2. Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников (приложение № 2);
- 1.14.3. Соглашение по охране труда (приложение № 7);
- 1.14.4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 6);
- 1.14.5. Перечень работ (операций) повышенной с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда (приложение № 5);
- 1.15. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.
- 1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.17. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Заключение настоящего договора не может приводить к

снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.18. Для подписания итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить собрание трудового коллектива не реже одного раза в год.

1.19. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

## **2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

### **2.1. Работник имеет право на:**

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

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
  - работника достигшие возраста одного лет, (кроме лиц предпенсионного возраста), при пролонгации диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- 2.2. Работника обязан:**
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором;
  - соблюдать правила внутреннего трудового распорядка; - соблюдать трудовую дисциплину;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
  - бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
  - незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
  - предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие продолжение или диспансеризации на следующий день, после продолжения или диспансеризации.
- 2.3. Работодатель имеет право:**
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
  - вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
  - поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
  - привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
  - принимать локальные нормативные акты;
  - создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.
- 2.4. Работодатель обязан:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля их выполнения;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

· возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Управления и трудовыми договорами.

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

**3.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, тарифным, региональным, территориальным соглашениями, вступившим коллективным договором (ст.57 ТК РФ).

**3.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст.67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**3.3.** Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст.59 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

**3.4.** По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменением организационных условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы, по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Изменение существенных условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом (ст.72 ТК РФ).

О внесении изменений существенных условий трудового договора, предусмотренных ст.74 ТК РФ, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию

здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данном учреждении (ст.74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ (ст. 74 ТК РФ).

3.5.В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных, которое должно включать:

- 1) фамилию, имя, отчество, адрес, номер основного документа, удостоверяющего его личность, сведения о дате выдачи указанного документа и выдавшем его органе;
- 2) наименование (фамилию, имя, отчество) и адрес руководителя организации, получающего согласие носителя персональных данных;
- 3) цель обработки персональных данных;
- 4) перечень персональных данных, на обработку которых дается согласие носителя персональных данных;
- 5) перечень действий с персональными данными, на совершение которых дается согласие;
- 6) срок, в течение которого действует согласие, а также порядок его отзыва.

3.6.В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическими работниками устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома.

3.8. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при рассмотрении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в



соответствующих отпусках.

3.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается на новый учебный год только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников) (ст.74 ТК РФ).

Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение экспериментов, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ) не допускается.

3.12. В связи с увеличением педагогических работников несдельную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, несдельная нагрузка которых устанавливается в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

3.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному согласию сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частью второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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

3.14. Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Положением учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении (ст. 68 ТК РФ).

3.15. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе и в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа.

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляется в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется).

3.16. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предоставляет Работодателю трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе и в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства.

3.17. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее — сведения о трудовой деятельности) и передает ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

В сведениях о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- о его трудовой функции;
- о переводах работника на другую постоянную работу;
- об увольнении Работника с указанием оснований и причины прекращения трудового договора;

- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в законе Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя), поданном в письменной форме или переданном в порядке, установленном Работодателем:

- в период работы — не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении - в день прекращения трудового договора.

В случае выявления Работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных Работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ, Работодатель по письменному запросу Работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда РФ.

3.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3.19. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя.

Если в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного Работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте заказным письмом с усиленной печатью о трудовой деятельности за период работы у данного Работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя.

По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами на Работника не ведется трудовая книжка, по обращению Работника (в письменной форме

или направленного в порядке, установленном Работодателем, по адресу электронной почты Работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного Работодателя после увольнения. Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у Работодателя).

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности об основании и причине увольнения вносятся в полном соответствии с Трудовым кодексом РФ или иными федеральными законами и со ссылкой на соответствующие статьи, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса или иного федерального закона.

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

4.21. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Расторжение трудового договора с педагогическими работниками может осуществляться по дополнительным основаниям по инициативе работодателя (ст. 336 ТК РФ). Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

4.22. Сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного Работодателя представляются Работнику в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

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

4. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст.196 ТК РФ).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовать профессиональную подготовку, и повышение квалификации работников.

4.2.2. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации

или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

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

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

4.2.5. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующем размере:

- 200 рублей - по Белгородской области,
- 300 рублей - другие регионы РФ,
- 500 рублей - при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

4.2.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, участвующим в профессиональном образовании соответствующего уровня, и направляемым на обучение работодателем.

4.2.7. Сatisfying работников, желающим пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

4.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

4.2.9. Повышать квалификацию педагогических работников по мере необходимости, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности работников.

Педагогическим работникам, желающим аттестоваться на первую или высшую квалификационную категорию - обеспечивать сопровождение процедуры аттестации педагогических работников, а также консультативную работу и осуществлять контроль за объективным внесением в автоматизированную систему «МОУ» портфолио аттестуемых (пункт 2.1.4. Положения об использовании автоматизированных технологий при проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Бесгородской области, с целью установления квалификационной категории).

По итогам аттестации руководители образовательного учреждения имеют право обжаловать трудя педагогов согласно установленной категории со дня заседания Главной аттестационной комиссии (пункт 3.5.7. Положения об использовании автоматизированных технологий при проведении аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Бесгородской области, с целью установления квалификационной категории).

#### **5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

##### **5.1. Работодатель обязуется:**

5.1.1. Уведомлять профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюзов, в соответствии с пунктами 2.3 и 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

5.3. Работники, получившие уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

##### **5.4. Не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.**

5.5. Страны договорилась, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют:

- работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя «без отрыва от работы»;

- лица предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно) (ст.5 закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»;

- лица, проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- педагогические работники, проработавшие в трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательного учреждения высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;

- не освобождённый председатель первичной профсоюзной организации;

**5.5.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**5.6.** Работодатель обязуется разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения.

**5.7.** При появлении новых рабочих мест в организации, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

**5.8.** Работодатель обязуется использовать внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- предоставлять работу работникам до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласием;

- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с работником с предупреждением о том работнике не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями;

- заключать с работником договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на подготовку;

- Профсоюзный комитет обязуется:

- представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (или согласие) при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

- участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;  
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников;  
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

#### **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение №1), должностными обязанностями, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Положением учреждения (ст.100 ТК РФ).

6.2. Для руководителей, заместителей руководителей, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательского и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (за исключением женщин, работающих в сельской местности - 36 часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности ежедневной работы (ст. 263.1 ТК РФ).

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

6.4. Режим работы учреждения:

- время работы дошкольной группы структурного подразделения «Детский сад» с 7.30 часов утра до 17.30 часов,

- время работы учреждения по реализации программы начального общего, основного общего и дополнительного образования с 8.00 часов до 17.00 часов.

6.5. Руководитель должен оповещать работников под расписку, с предельно возможной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

6.6. Объем учебной нагрузки учителя больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

6.7. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.



**6.8.** По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполная рабочая день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время (ст. 93 ТК РФ) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (отца, матери), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида и 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.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для Работника срок, но не более, чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями Работника с учетом условий производства у Работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда Работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**6.9.** Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин (ст. 259 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

Гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

**6.10.** Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в соответствии со ст.113 ТК РФ и с учетом паритета, предусмотренных ст.259 ТК РФ.

**6.11.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 259 ТК РФ).

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**6.12.** Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилам внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, допускается, только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой (ст. 151 ТК РФ).

**6.13.** Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (ст. 334 ТК РФ) - 56 календарных дней (учителя) и 42 календарных дня (воспитатели структурного дошкольного детского сада), остальным работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Педагогическим работникам, работающим в группе комбинированной направленности, где имеются дети с ОВЗ, предоставляется отпуск 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

**6.14.** Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления, которого определяется в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (ст.335 ТК РФ).

6.15. Порядок предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

График отпусков обязательен 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 (ст.123 ТК РФ).

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

6.16. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.124 ТК РФ).

6.17. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ);

- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет (ст.262.1 ТК РФ);

- работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст. 262.2 ТК РФ);

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, независимо от стажа работы у данного работодателя (ст. 260 ТК РФ);

- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ);
- супругам военнослужащих (при этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих (части отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы) (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.03.1998 № 76-ФЗ);
- гражданам (в том числе временно направленным или командированным), принимавшим в 1988 - 1990 годах участие в работах по ликвидации последствий чернобыльской катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых в этот период на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);
- военнослужащим и военнообязанным, призванным на специальные сборы и привлеченным в эти годы к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1);
- лицам начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, проходившим в 1988 - 1990 годах службу в зоне отчуждения (подп. 1 ч. 3 ст. 15 Федерального закона от 15.05.1991 № 1244-1).

**6.18.** Отцу или родителям (отцу, поочередно) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральным законом. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством РФ (ст. 262 ТК РФ).

**6.19.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 263 ТК РФ):

- родителям, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- родителям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в году;
- отцам, воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в год.

\* работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы - до 14 календарных дней.

Указанный отпуск по письменному заявлению может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 г. №104-ФЗ, от 19.11.2021 N 373-ФЗ).

Не имеет значения и правовая природа отпуска без сохранения заработной платы, является ли предоставление такого отпуска правом работодателя или его обязанностью.

**6.20.** Отказ работника от отпуска допускается только с его согласия. Невыполненная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или перенесена в отпуск за следующей рабочий год.

Не допускается отказ от отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.125 ТК РФ).

**6.21.** По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

**6.22.** Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (ст. 128 ТК РФ):

- работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с продолжением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней.

(Следует учитывать, что согласно ст.121 ТК РФ в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются периоды предоставления по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года).

Не имеет значения и правила природы отпуска без сохранения заработной платы, является ли предоставление такого отпуска правом работодателя или его обязанностью.)

**6.23.** Продление, перенесение, разделение отпуска производится с согласия работника (ст. 124, 125 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях временной нетрудоспособности работника (ст. 124 ТК РФ);

При невозможности оплаты времени отпуска либо при предвращении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели, работодатель обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

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 (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

**6.24.** При наличии у работника путевки для санаторно-курортного лечения работодатель предоставляет возможность взять отпуск вне графика отпуска.

**6.25.** Размеры, порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, предусмотренном статьями 92, 117 ТК РФ (часть 2 статьи 219 ТК РФ):

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

**6.26.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Средней дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней) в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

**6.27.** В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка обязательного учреждения.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не

устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (в специально отведенном на эти цели помещении).

6.28. Сторона договорилась о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

• женщинам, воспитывающим ребенка -инвалида - 5 календарных дней.

6.29. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переводится на другой срок при несогласованной оплате времени отпуска либо при предоставлении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели.

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

6.30. На основании письменного заявления работника предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сверх установленных законодательством РФ:

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проведения детей на военную службу - 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника - 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 календарного дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- члена профкома - 2 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 2 дня.

6.31. На основании принятого трехстороннего соглашения между Правительством области, областным объединением организаций профсоюз и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2023-2025 годы от 16 января 2023 года №1 утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 26 января 2023 года №22-ип «О реализации трехстороннего соглашения между Правительством области, областным объединением организаций профсоюз и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2023-2025 годы»:

• Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;

- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).

- Освобождать от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представляемого не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работника представляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие проведение вакцинации или методика в течение 30 календарных дней.

- Перевод на дистанционный режим работы максимально возможное число работников в случае критического роста заболеваемости COVID-19.

**6.32.** Женщинам, работающим в сельской местности, по их письменному заявлению предоставлять один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

**6.33.** Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работника, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работника, достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с Работодателем (ст. 185.1 ТК РФ).



Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день освобождения от работы на следующий день, после проведения ими диспансеризации.

**6.34.** Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодными оплачиваемыми отпуском, к работе в оздоровительных лагерях и других оздоровительных образовательных учреждениях, находящихся в другой местности, а также в качестве руководителей летних (лет-вакансион) лагерей, экскурсий, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников.

Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом вылазковой работы.

**6.35.** Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье.

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

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

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

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

График работы в период каникул утверждается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзом первичной профсоюзной организации.

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

**6.37.** Профсоюзный комитет обучается:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателями законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять профессиональный контроль за соблюдением требований ст. 113, 229 Трудового Кодекса РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;
- уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
- вносить работодателю предложения об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
- осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

#### **7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

Работодатель и профсоюз договорились:

- 7.1. Зарботная плата формируется на основании:
    - Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных организаций Бельгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденной постановлением Правительства Бельгородской области от 30 сентября 2019 г. № 421 ин; Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (ута, постановлением Правительства Бельгородской области от 7 апреля 2014 г. №134-ин) (Приложение № 2);
    - 7.2. Установить минимальный размер оплаты труда в сумме 16242 рублей в месяц.
  - Начиная с 2024 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.
  - 7.3. Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
  - 7.4. Зарботная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
- 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст.136 ТК РФ). За первую половину месяца 25 число текущего месяца, окончательный расчет за месяц 10 число следующего месяца.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке (Приложение №4).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей к выплате.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.6. Размер заработной платы за первую половину месяца осуществляется пропорционально отработанному времени.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитываются исла (график смена) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей) (в том числе: компенсационная выплата за работу в ночное время в соответствии со статьей 154 ТК РФ, надбавки за совмещение должностей, за профессиональное мастерство, за стаж работы и другие).

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (в их числе: за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ), производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

7.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в рублях.

7.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151.2 ТК РФ).

7.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

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

7.10. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

7.11. Время простоя (ст. 72.2 ТК РФ) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

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

7.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

7.14. Удержания из заработной платы работника производится только в случаях, предусмотренных ТК РФ и федеральными законами.

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения понесенного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;
- для погашения неиспользованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров

внши работника в невыполнении норм труда (ч. 3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч. 3 ст. 157 ТК РФ);

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска. Удержания за эти дни не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных абзацами вторым, третьим и четвертым части второй ст. 137 ТК РФ, работодатель вправе принять решение об удержании из заработной платы работника не позднее одного месяца со дня окончания срока, установленного для возвращения аванса, погашения задолженности или неправильно исчисленных выплат, и при условии, если работник не оспаривает;

Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда (ч.3 ст. 155 ТК РФ) или простое (ч.3 ст. 157 ТК РФ);
- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

7.15. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником, во всяком случае, должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Ограничения, установленные настоящей статьей, не распространяются на удержания из заработной платы при отбытии исправительных работ, взыскании взносов на пенсионное страхование, детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, повлекшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускается удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

7.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие

суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в абзаце 1 данного пункта срок выплатить не оспариваемую им сумму.

**7.17.** Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее истекшего срока со дня подачи работодателем соответствующих документов.

**7.18.** В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

**7.19.** Пересмотр норм труда производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников. О введении новых норм труда работник должен быть извещен не позднее, чем за два месяца.

**7.20.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет работодатель.

**7.21.** Педагогическим работникам (высшим специалистам) в возрасте до 30 лет, приступившим к трудовой деятельности в образовательном учреждении после окончания педагогических образовательных учреждений вузов и систем отечной формы обучения, предусмотрен вылата единовременного пособия в размере 6 должностных окладов. Выплата производится в два этапа. Статус молодого специалиста предоставляется в следующих случаях: призыв на военную службу, предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет.

**7.22.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет работодатель.

## **8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

**8.1.** Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);
- осуществлять страхование работников организациями от несчастных случаев на производстве (ст. 184 ТК РФ);
- обеспечивать обязательное медицинское страхование работников;
- своевременно перечислять средства за застрахованных лиц в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

**8.2.** Профсоюзный комитет обязуется:

- обеспечить контроль соблюдения права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
  - содействовать обеспечению обязательного медицинского страхования работников;
  - контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.
- 8.3.** Исследовать возможность льготы с сохранением уровня оплаты труда сроком до одного года по имеющейся ранее квалификационной категории педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории, по объективной причине не имеющей возможности пройти процедуру аттестации:
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
  - при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 г №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителями образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года;
  - по болезни;
  - возобновление педагогической деятельности.
- 8.4.** Работникам, награжденным ведомственными наградами (в т.ч. медалью, почетными знаками, отраслевыми наградами и другими наградами), за звание «Почетный работник общего образования Российской Федерации» выплачивается единовременная надбавка (коплата) в размере 500 рублей.
- 8.5.** В соответствии с постановлением Правительства Бегородской области от 25 августа 2008 года № 198-пп «О реализации на территории Бегородской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, работникам поселков (поселков городского типа) возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг:
- 8.6.** Педагогическим работникам образовательного учреждения предоставлять право выхода на пенсию по выслуге лет до достижения ими возраста по старости, при стаже педагогической работы не менее 25 лет.
- 8.7.** Лиет нетрудоспособности оплачивается на следующих условиях:
- Оплата назначается с первого дня заболевания: первые три дня выплачивается половина, остальные ФСС.
  - При получении производственной травмы или профзаболевания выплаты будут производиться в 100 % объеме.

- При болезни во время отпуска больному продолжают время отгула на период болезни, и расчет производится по стандарту.

Назначение дозков состоит расчет выплаты в течение 10 дней после того, как больному предъявлен больничный лист, и выплатить ее с зарплатой (ч.1 ст.15 Закона от 29.12.2006 № 255-ФЗ).

Максимальный период выплаты по уходу за больным зависит от возраста и других особенностей.

**8.8.** На основании принятого трехстороннего соглашения между Правительством области, областными объединениями организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2023 - 2025 годы от 16 января 2023 года №11 утвержденного постановлением Правительства Белгородской области от 26 января 2023 года № 22-пн «О реализации трехстороннего соглашения между Правительством области, областными объединениями организаций профсоюзов и региональным объединением работодателей «Союз промышленников и предпринимателей области» на 2023 - 2025 годы Работодатели:

- приостанавливает действие трудовых договоров и служебных контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;
- обеспечивает сохранение уровня дозков работников и осуществляет выплаты в размере средней заработной платы работников на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

**9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ**

**9.1.** В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе учреждения, обеспечения их занятости, включения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, усиления социальной защищенности молодых работников в организации стороны коллективного договора договорились:

- разработать комплексную программу по работе с молодежью и мероприятия по ее реализации;
- проводить конкурсы профессионального мастерства среди молодых педагогов и других работников;
- создать комиссию по работе с молодежью в организации;
- организовывать и проводить массовые физкультурно-оздоровительные мероприятия и спартакиады.

**9.2.** Работодатель предоставляет льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования, в соответствии с действующим законодательством РФ и



настоящим коллективным договором (например - оплачиваемый учебный отпуск и другие).

- 9.3. Профсоюзный комитет обязуется:
- создать при профсоюзном комитете комиссию по работе среди молодежи;
  - активно использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;
  - проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность; - оказывать помощь молодежи в использовании установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ);
  - добиваться льгот для молодых работников на предоставление им бесплатных жилья и т.д.;
  - информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов;
  - осуществлять поощрение молодежного профсоюзного актива организации, ведущего эффективную общественную работу.

#### **IX. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

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

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда (Приложение №7) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных лиц.

10.2. Создать соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте (п.3 ч.2 ст.212 ТК РФ). Реализовать мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников, с учетом результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда.

10.3. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда (п.7 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

10.4. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом (п.19 ч.2 ст.212 ТК РФ).

10.5. Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров

(обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (п.10 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**10.6.8.** Установленном порядке проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (п.16 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

Осуществлять анализ причин производственного травматизма работников учреждения и несчастных случаев с работниками и обучающимися с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

**10.7.** Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения совета трудового коллектива (п.22 ч.2 ст. 212 ТК РФ).

**10.8.** Проводить своевременно, но не реже одного раза в пять лет специальную оценку условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разрабатывать мероприятия и принимать меры снижения опасных и вредных факторов. Информировать работников об условиях труда на рабочих местах по итогам специальной оценки условий труда.

**10.9.** Обеспечивать наличие комплекса нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (п.23 ч.2 ст.212 ТК РФ).

**10.10.** Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований по охране труда не по вине работника (ст.230 ТК РФ).

**10.11.** В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст.230 ТК РФ).

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст.157, 230 ТК РФ).

**10.12.** Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда, устранять выявленные в ходе проверки нарушения требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

**10.13.** Информировать коллектив учреждения о расхождении средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

**10.14.** Реализовать мероприятия, направленные на организацию проведения физкультурно-оздоровительных мероприятий по выполнению видов испытаний Комплекса ГТО, внедрить систему мер поощрения

сотрудников, выполнивших нормы Комплекса ГТО на золотой, серебряный и бронзовый знаки отличия.

**10.15.** В целях укрепления здоровья работавшего населения и ведения здорового образа жизни организовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе:

- организовывать и проводить физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе по направлению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- организовывать и проводить физкультурно-оздоровительных мероприятий;

- приобретать, содержать и обновлять спортивный инвентарь;
- обеспечивать устройство новых и (или) реконструкцию имеющихся помещений и площадок для занятий спортом;
- применять меры поощрения к работникам, заботящимся о своем здоровье (отгулы).

**10.16.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 1 % от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 225 ТК РФ). Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предпринятые меры по улучшению условий и охраны труда, предусмотренной производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.07.2021 г. № 467н.

**10.17.** Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также зонтиками и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (п.5 ч.2 ст.212 ТК РФ) (Приложение №6).

**10.18.** Работодатель обучается (статья 37 Федерального закона от 21 декабря 1994 года №69-ФЗ «О пожарной безопасности»);

**10.18.1.** Соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

**10.18.2.** Разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности.

**10.18.3.** Проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности.

**10.18.4.** Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая исправные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

**10.18.5.** Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при

выявления лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникошении пожара.

**10.18.6.** Предоставлять в установленном порядке при тушении пожара на территории организации необходимые силы и средства.

**10.18.7.** Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территории, в здании, сооружения и на иные объекты организации.

**10.18.8.** Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в организации, а также о происшедших на территории организации пожарах и их последствиях.

**10.18.9.** Немедленно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездах.

Руководитель организации осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и организации и несет персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

**10.19. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):**

**10.19.1.** Соблюдать требования охраны труда.

**10.19.2.** Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

**10.19.4.** Немедленно avisать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

**10.19.5.** Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

**10.21.** В рамках реализации областного социально-значимого проекта «Управление здоровьем», в котором одной из ключевых задач является повышение заинтересованности работников в состоянии здоровья сотрудников, и который направлен на создание условий для мотивации граждан на ведение здорового образа жизни, на формирование нового подхода к собственному здоровью и потребности следить за ним. Стороны берут взаимные обязательства.

- организовать и систематически проводить оздоровительные мероприятия, совместно с медицинскими учреждениями составлять графики диспансеризации и профилактических медицинских осмотров работников;
- добиваться удовлетворения льготными санаторно-курортными путевками остро нуждающихся в лечении работников учреждений, согласно медицинских показаний;
- проводить по договору с медицинскими организациями консультирование по правильному питанию и здоровому образу жизни, по улучшению состояния здоровья в семье, по профилактике социально значимых заболеваний и необходимости вакцинации, обучение работников организации методам контроля за здоровьем и оказания само- и взаимопомощи;
- организовать и систематически проводить мероприятия по профилактике вредных привычек и пропаганде здорового образа жизни в коллективе среди работников организации;
- предоставлять один день в отпуску работникам, работающим в течение календарного года без больничных листов;
- организовывать проведение мероприятий для сдачи норм ГТО среди работников;
- создавать и развивать физкультурно-спортивные клубы, организованные в целях массового привлечения граждан к занятиям физической культуры и спортом по месту работы, а так же приобрести и обновлять спортивный инвентарь;
- за знаки отличия ГТО назначаются следующие стимулирующие выплаты в баллах:
  - за золотой знак отличия ГТО - 3 балла;
  - за серебряный знак отличия ГТО - 2 балла.

## II. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились:

- III. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы.
- В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представить его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, а также

федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется.

11.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа (согласованное) первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

Безвозмездно предоставлять выбранному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников местах.

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

Приказать представителям выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономики заработной платы, внебюджетного фонда.

11.3. По согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- определение формы расчетной ведомости (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
  - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
  - формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
  - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
  - принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
  - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- По согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81, 82, 373 ТК РФ);
  - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
  - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, злоумышленного неисполнения с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
  - применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим преследованием обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).
- По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:
- установление перечня должностей работников с неформированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
  - представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
  - представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
  - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
  - установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
  - распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 133,144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статья 135,144 ТК РФ).

С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замещения или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 192, 193 ТК РФ);
- арестный период работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ; - увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 403 ТК РФ).

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

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий обрзовательной организации по



тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

## **12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ТРУДА**

**12.1.** За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

**12.2.** Право выбора конкретной меры взыскания принадлежит Работодателю, при этом учитываются тяжесть совершенного проступка и обстоятельства. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

**12.3.** По применению дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

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

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

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

**12.4.** Наложение дисциплинарного взыскания на Работника оформляется приказом Работодателя на основании представления непосредственного руководителя Работника.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней

со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (постановлением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров (ст. 102 ТК РФ).

**12.5.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года Работником по собственной инициативе, просьбе самого Работника, по ходатайству непосредственного руководителя или выборного профсоюзного органа, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового дисциплинарного проступка и проявил себя как добросовестный Работник.

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

Стороны договорились:

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

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

**13.3.** Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.

**13.4.** Предоставлять сторонам необходимого информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

**13.5.** Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора.

**13.6.** Рассматривают в предельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**13.7.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для разрешения притчи, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования крайней меры их разрешения – забастовки.

**13.8.** В случае нарушения или неисполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут

ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 54 ТК РФ).

13.9. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

13.10. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

13.11. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

13.12. Коллективный договор с Приложениями принят на общем собрании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения «Боловская основная общеобразовательная школа Ровенского района Белгородской области» 28 августа 2023 года (протокол № 2).

Директор МБОУ «Боловская  
основная общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_  
И.Е. Цемин

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ «Боловская  
основная общеобразовательная школа»

\_\_\_\_\_  
Л.Т. Захаренко

**Перечень приложений к коллективному договору:**

1. Протокол общего собрания работников о начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора и об избрании представителя трудового коллектива для ведения переговоров по формированию коллективного договора.
2. Протокол общего собрания работников о принятии коллективного договора.
3. Правила внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к коллективному договору).
4. Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников (приложение № 2 к коллективному договору).
5. Штатное расписание (приложение № 3 к коллективному договору).
6. Форма расчетного листа (приложение № 4 к коллективному договору).
7. Перечни (работ) производства с тяжелыми, особо тяжелыми, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на льготы за условия труда (приложение № 5 к коллективному договору).
8. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 6 к коллективному договору).
9. Соглашение по охране труда (приложение № 7 к коллективному договору).

Выписка из протокола  
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа»

28 мая 2023 года № 4

Всего работников: 19 человек  
Присутствовало: 19 человек  
Отсутствовало: 0 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора.
2. О предоставлении полномочий на представительство интересов работников МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа» при ведении коллективных переговоров по формированию коллективного договора МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

**1. СЛУШАЛИ:**

**Захаренко Г.Г.**, председатель профсоюзной организации работников образовательного учреждения. Она выступила с предложением о начале коллективных переговоров по формированию коллективного договора на 2023 - 2026 годы.

**ВЫСТУПИЛИ:**

**Цемца И.Е.**, директор школы. Она поддержала предложение о начале переговоров по формированию коллективного договора МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

**ГОЛОСОВАЛИ:**

«за» - 19 человек, «против» - 0 человек, «воздержались» - 0 человек.

**РЕШИЛИ:**

1. Начать формирование коллективного договора МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

**2. СЛУШАЛИ:**

**Давыдова Н.С.**, учителя. Она предложила вести переговоры по формированию коллективного договора представителю коллектива.

**ВЫСТУПИЛИ:**

**Кибина Ю.Г.**, уборщик служебных помещений. Она предложила поручить вести переговоры по формированию коллективного договора председателю профсоюзной организации Захаренко Г.Г.

**ГОЛОСОВАЛИ:**

«за» - 19 человек, «против» - 0 человек, «воздержались» - 0 человек.

**РЕШИЛИ:**

1. Избрать представителем трудового коллектива для ведения

переговора по формированию коллективного договора председателем первичной профсоюзной организации Захарченко Г.Г.  
2. Захарченко Г.Г. в срок до 28.08.2023г. года представить на общем собрании работников проект коллективного договора.

Председатель: подпись Забра В.М.  
Секретарь: подпись Давыдова Н.С.

Выписка из протокола  
ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА  
МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа»

28 августа 2023 года № 2

Всего работников: 16 человек  
Присутствовало: 16 человек  
Отсутствовало: 0 человек

**ПОВЕСТКА ДНЯ:**

1. О принятии коллективного договора МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа». (Довела председатель профсоюзного комитета МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа»).

**1. СЛУШАЛИ:**

**Зачаренко Г.Г.**, председатель профсоюзного комитета МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа», которая предложила вниманию членов Общего собрания работников проект нового Коллективного договора между работодателем и коллективом работников МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

**ВЫСТУПИЛИ:**

**Давыдова Н.С.**, учитель русского языка и литературы, которая предложила одобрить проект коллективного договора МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

**Исраева В.И.**, уборщик служебных помещений, предложила одобрить новый Коллективный договор между работодателем и коллективом работников МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

**ГОЛОСОВАЛИ:**

«за» - 16 человек, «против» - нет, «воздержались» - нет.

**РЕШИЛИ:**

1. Одобрить коллективный договор МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».
2. Заключить новый Коллективный договор между работодателем и коллективом работников МБОУ «Лозовская основная общеобразовательная школа».

Председатель подпись Забара В.М.

Секретарь подпись Давыдова Н.С.

<b>Согласованы:</b> Председатель профсоюзной организации МБОУ «Доловская основная общеобразовательная школа» И.Г.Давыденко «21» августа 2023 года	<b>Утверждены:</b> Приказом по МБОУ «Доловская основная общеобразовательная школа» № 114 от 21 августа 2023 года
--	---

**Рассмотрены и приняты:** МБОУ  
на Общем собрании работников  
«Доловская основная общеобразовательная  
школа»  
Протокол № 1 от 21.08.2023 г.

## ПРАВИЛА

### внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного образовательного учреждения «Доловская основная общеобразовательная школа Ровенского района Белгородской области»

#### 1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в муниципальном бюджетном образовательном учреждении «Доловская основная общеобразовательная Ровенского района Белгородской области» (далее – Школа).

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. №1501 "О продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", иными нормативными правовыми актами и Уставом Школы и регулируют порядок приема и увольнения работников Школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.



1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени и созданию условий для эффективной работы.

1.4. Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.5. Правила вывешиваются в Школе в учительской комнате на видном месте.

1.6. Правила прилагаются к коллективному договору, действующему в Школе. Вопросы, связанные с применением Правил, решаются администрацией Школы в пределах предоставленных ей прав, а в случаях предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

**2. Порядок приема и увольнения работников**

**2.1. Прием на работу.**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора со Школой.

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме и составляется в двух экземплярах по одному для каждой из сторон работника и Школы.

2.1.3. При приеме на работу заключение срочного трудового договора допускается только в случаях, предусмотренных статьями 58 и 59 Трудового кодекса РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора работник предоставляет администрации Школы следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- [подлинник](#) подтвержденной регистрации в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в [дубликате](#) и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имеющие

судимость, подвергнувшись или подвергавшись уголовному преследованию;

- заключение о предварительном медицинском осмотре (статья 48 пункт 9 Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012г. "Об образовании в Российской Федерации"). При проведении предварительного осмотра работника (лица, поступающего на работу) учитываются результаты ранее проведенных (не позднее одного года) предварительного или периодического осмотра, диспансеризации, иных медицинских осмотров, подтвержденных медицинскими документами, в том числе полученных путем электронного обмена между медицинскими организациями, за исключением случаев выявления у него симптомов и признаков заболеваний, свидетельствующих о наличии медицинских показаний для повторного проведения исследования либо иных медицинских мероприятий в рамках предварительного или периодического осмотра. Медицинские организации, проводящие предварительные или периодические осмотры, вправе получать необходимую информацию о состоянии здоровья работника или лица, поступающего на работу, с использованием медицинской информационной системы из медицинской организации, к которой работник прикреплен для медицинского обслуживания. Лицо, поступающее на работу, вправе предоставить выписку из медицинской карты пациента, полученную медицинскую помощь в амбулаторных условиях (медицинскую карту), медицинской организации, к которой он прикреплен для медицинского обслуживания, с результатами диспансеризации (при наличии).
- В соответствии с законодательством РФ отдельные лица, поступающие на работу в Учреждение, проходят обязательное психиатрическое освидетельствование на основании выданного работодателем направления. Прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был признан к выполнению указанного вида деятельности. Работники направляются на обязательное психиатрическое освидетельствование на основании заключений, выданных по результатам обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников. (Пункт от 20 мая 2022 года №3424).
- справку из учебного заведения о прохождении обучения (для лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования).

2.1.5. Лица, принимаемые на работу в Учреждение, требующую специальных знаний (педагогические) в соответствии с ТК (требованиями) или с Единым тарифно-квалификационным справочником, утвержденным Профессиональными стандартами, обязаны предъявлять документы, подтверждающие образовательный уровень и профессиональную подготовку.

2.1.6. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными

законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

2.1.7. Работника имеет право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

2.1.8. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу.

Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

При приеме на работу (по инициативе работодателя) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, должностной инструкцией, инструкциями по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.1.9. При приеме на работу может устанавливаться испытательный срок — не более трех месяцев.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

2.1.10. На каждого работника Школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки работников Школы хранятся в Школе.

2.1.11. С каждой записью, внесенной на основании приказа директора Школы в трудовую книжку, администрация Школы обязана ознакомить ее владельца под росписью в личной карточке.

2.1.12. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации. И сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием оснований и причин прекращения трудового договора, дате прекращения трудового договора, иными федеральными законами информация.

2.1.13. На каждого работника ведется личное дело, после увольнения работника личное дело хранится в Школе.

2.1.14. Трудовая книжка и личное дело директора школы ведутся и хранятся в управлении образования администрации муниципального района «Ровенский район».

2.1.15. О приеме работника в учреждение делается запись в Книге учета

личного состава.

**2.2. Отказ в приеме на работу.**

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.2.2. Прием на работу осуществляется только исходя из деловых качеств Работника. Кроме: бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания) не допускается.

2.2.3. Лица, лишённые решением суда права работать в образовательном учреждении в течение определенного срока, не может быть приняты на работу в Школу в течение этого срока.

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

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

2.2.6. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, администрация Школы обязана сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.7. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

2.2.8. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью и соответствию с инструментами в силу приговора суда;

- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 ТК РФ;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные преступления, за исключением случаев, предусмотренных частью 3 статьи 331 ТК РФ;

- признание недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

- лица из числа указанных в абзаце 3 части 2 статьи 331 ТК РФ, имеющие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

- физические лица, признанные иностранными агентами.

2.2.9. К педагогической деятельности допускается лицо, имеющее образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

**2.3. Перевод на другую работу.**

2.3.1. Перевод на другую постоянную работу в той же организации по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с образовательным учреждением допускается только с письменного согласия работника (статья 72 ТК РФ).

2.3.2. Не требует согласия работника на перемещение его в той же организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

2.3.3. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную

трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий (ст. 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в п. 2.3.3. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.5. По соглашению сторон, заключенному в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу в той же организации на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ).

2.3.6. Администрация образовательного учреждения обязана перевести работника с его согласия на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Если работник не даёт согласие на перевод, то трудовые отношения с ним прекращаются в соответствии с пунктом 8 статьи 77 ТК РФ.

2.3.7. По причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменение числа классов, групп, количество учащихся, часов по учебному плану, образовательных программ и т.д.) допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе администрации образовательного учреждения при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен администрацией образовательного учреждения в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (статья 73 ТК РФ).

2.3.8. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то администрация образовательного учреждения обязана в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы - вакантную имеющуюся должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

2.3.9. Перевод работника на другую работу в образовательном учреждении оформляется приказом руководителя образовательного учреждения, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

#### 2.4. Порядок отстранения от работы.

2.4.1. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в случаях:

- повлечения на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного медицинского осмотра, а также обязательного психиатрического освидетельствования в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при наличии в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию. Педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.
- 2.4.2. Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) на весь период времени до устранения обстоятельство, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами.
- 2.4.3. В период отстранения от работы (исключения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны

труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отсутствия от работы как за простой.

#### **2.5 Увольнение работника**

2.5.1 Увольнение работника - прекращение трудового договора - осуществляется только по основаниям, предусмотренным законодательством о труде и образовании.

2.5.2 Работник имеет право в любое время расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом администрацию Школы письменно за две недели.

2.5.3 Директор школы при расторжении своего трудового договора по собственному желанию обязан предупредить Училища (его представителя) об этом в письменной форме не позднее, чем за один месяц.

2.5.4 При расторжении трудового договора директор Школы издает приказ об увольнении с указанием оснований увольнения в соответствии с Трудовым кодексом РФ или Законом РФ «Об образовании».

2.5.5 Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании» и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или Закона РФ «Об образовании».

2.5.6 Днем увольнения работника является последний день работы. В последний день работы администрация Школы обязана выдать работнику трудовую книжку и, по письменному запросу, другие документы (если таковые) связанные с работой, а также произвести с ним окончательный расчет. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работника расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.5.7 В случае если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, администрация Школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы в образовательной организации на ближайшем посылке, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма администрация Школы освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности в образовательной организации.

Если работник в день увольнения не работал, то расчет с работником производится не позднее следующего дня после представления уволенным работником требования о расчете.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность администрации школы**



- 3.1. Администрация Учреждения в лице Директора Учреждения осуществляет непосредственное управление образовательным учреждением (статья 51 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).
- 3.2. В полномочия и обязанности Директора Учреждения входит: осуществление приема, перевода и увольнения работников, поощрение, привлечение к дисциплинарной ответственности, принятие локальных актов, соблюдение законодательства о труде, обеспечение безопасных условий труда и т.д. (статья 22 ТК РФ).
- 3.3. Администрация имеет право устанавливать стимулирующие и иные выплаты в соответствии с действующим законодательством и системой оплаты труда.
- 3.4. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников, обучающихся (воспитанников) Учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников, обучающихся (воспитанников) Учреждения.
- 3.5. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом Учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.
- 3.6. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.
- 3.7. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
- о перспективах развития Учреждения;
  - об изменениях структуры, штатах Учреждения;
  - о бюджете Учреждения, о расходовании внебюджетных средств.
- 3.8. Администрация осуществляет внутрислужебный контроль, посещение уроков, непосредственно образовательной деятельности, мероприятий в соответствии с планом Учреждения.
- 3.9. Администрация возлагает на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором, в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

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

- 4.1. Работники имеют право:**
- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены настоящим Кодексом, иными федеральными законами;
  - на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
  - на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законами способами;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- на отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- на обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- на обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- на профессиональную переподготовку за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;
- на запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также

органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

- на обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, на объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;
- на личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- на участие в управлении общеобразовательным учреждением.

**4.2. Педагогические работники имеют следующие академические права и свободы:**

- 4.2.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 4.2.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 4.2.3. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 4.2.4. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 4.2.5. право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 4.2.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной, творческой, исследовательской деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 4.2.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в организациях, осуществляющих образовательную деятельность;
- 4.2.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами организации, осуществляющей

образовательную деятельность, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

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

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

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

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

4.2.13. обращение в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории по должности;

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

**4.3. Педагогический работник имеет следующие трудовые права и социальные гарантии:**

4.3.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

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

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

4.3.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;

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

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

4.3.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

**4.4. Работники обязаны:**

- добросовестно выполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- выполнять Устав Школы, Правила внутреннего трудового распорядка, другие документы, регламентирующие деятельность Школы;
  - бережливо относиться к имуществу работодателя и другим работникам;
  - обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся, соблюдать требования безопасности и охраны труда, противопожарной безопасности;
  - применять необходимые меры к обеспечению сохранности оборудования и имущества Школы, воспитывать бережное отношение к ним со стороны учащихся, заботиться о лучшем оснащении своего рабочего места;
  - выполнять установленные нормы труда;
  - своевременно и точно выполнять распоряжения администрации, если они не противоречат существующему законодательству;
  - содержать свое рабочее место в порядке, с учетом требований к учреждению образования;
  - систематически повышать свою квалификацию;
  - вести себя достойно, быть всегда внимательным к учащимся, вслуживым с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
  - соблюдать и охранять права и свободы учащихся;
  - немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае во время учебно-воспитательного процесса, признаках профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества;
  - отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья людей, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- 4.5. Педагогическая работа по обучению.**
- 4.5.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 4.5.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 4.5.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 4.5.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 4.5.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

4.5.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

4.5.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

4.5.8. проводить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

4.5.9. проходить предвзятые (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию (при приеме на работу и далее с периодичностью не реже 1 раза в 2 года), работники комплекса помещений для приготовления и выдачи пищи - ежегодно), вакцинации и иметь личную медицинскую книжку с результатами медицинских обследований и лабораторных исследований, сведениями о прививках, перенесенных инфекционных заболеваниях, о прохождении профессиональной гигиенической подготовки и аттестации с допуском к работе;

4.5.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

4.5.11. соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка.

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

4.7. Педагогические работники не вправе оказывать платные образовательные услуги обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

4.8. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

4.9. Педагогические работники проходят аттестацию согласно Порядку аттестации педагогических работников образования.

4.10. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:  
- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

- отменить, удлинить или сократить продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перерыв) между ними;
  - улаживать обучающихся с уроков;
  - курить в помещении и на территории Школы;
  - отказать обучающимся по время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
  - отказать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведении разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
  - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.
- 4.11. Работники образовательного учреждения несут ответственность за жизнь и здоровье персонала вне учреждения и посетителей на все время занятий и массовых мероприятий, проводимых как в учреждении, так и за его пределами.
- 4.12. Круг основных обязанностей педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется работодателем исходя из требований Устава учреждения, Правил внутреннего трудового распорядка, квалификационного справочника для педагогических работников, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, а также должностных инструкций и положений, утвержденных в установленном порядке.
- 4.13. Работники Школы привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном разделом 7 настоящего Правил.
- 5. Режим работы и время отдыха**
- 5.1. В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, продолжительность рабочей недели для мужчин – 40 часов, для женщин – 36 часов.
- 5.2. Время начала и окончания служебной работы школы, рабочее время и время отдыха работников определяется Уставом учреждения, регулируется расписанием занятий, планами массовых мероприятий. Руководители или его заместители обязаны обеспечить учет явки на работу и ухода с работы всех работников школы.
- 5.3. Режим работы:  
время работы доплатной группы с 7.30 часов утра до 17.30 часов,  
время работы учреждения по реализации программы начального общего, основного общего и дополнительного образования с 8.00 часов до 17.00 часов.
- 5.4. Расписание учебных занятий составляется по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом педагогической целесообразности.

соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога, но не более 7 астрономических часов в день с обязательными 10-20-30 минутными перерывами через каждые 40-45 минут работы, которые включаются в рабочее время педагога.

5.5. При составлении учебных расписаний, педагогическим работникам, имеющим большую учебную нагрузку, может быть предоставлен один свободный от занятий день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Режим работы руководителя, его заместителей определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования школы в ней находился дежурный администратор.

5.7. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни обслуживающего персонала определяется графиком сменности, с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается администрацией школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График сменности должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен для ознакомления работников на стенде, как правило, не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

5.8. Для отдыха и питания всем категориям работников учреждения, за исключением педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, предоставляется перерыв продолжительностью не менее 30 минут.

Административному, учебно-воспитательному персоналу, техническим работникам ежедневно с 12 часов до 12 часов 30 минут.

5.9. Педагогическим работникам, выполняющим свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися и воспитанниками, в том числе в течение перерыва между занятиями (перерыв).

5.10. Работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно с учащимися и воспитанниками. Прием пищи может производиться в школьной столовой.

5.11. Учебная нагрузка педагогического работника образовательного учреждения определяется в трудовом договоре.

5.11.1. Объем учебной нагрузки на новый учебный год устанавливается руководителем школы по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педагогических советах, на методических объединениях и др.) до ухода работника в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, но не позднее сроков, в которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.



5.11.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год следует иметь в виду, что, как правило:

- педагогический работник должен сохранять преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным в течение учебного года.

5.11.3. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника.

5.11.4. При проведении тарификации педагогов на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителя учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого как коллективного органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.

5.12. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье).

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

5.14. Для работников школы, занимающих должности «директор», «заместитель директора» устанавливается ненормированный рабочий день исходя из 36-часовой продолжительности рабочей недели.

5.15. Рабочее время педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и настоящими Правилами.

5.16. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Школе и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Школы, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогического работника может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

5.17. Рабочее время педагогического работника, связанное с проведением уроков (занятий), определяется расписанием уроков (занятий). Расписание уроков (занятий) составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагога.

5.18. К рабочему времени относятся следующие периоды:

- заседание Педагогического Совета;
- Общее собрание коллектива (в случаях предусмотренных законодательством);
- заседание методического объединения;
- родительские собрания и собрания коллектива учащихся;
- дежурства педагогов на внеурочных мероприятиях, продолжительность которых составляет от одного часа до 2,5 часов.

5.19. Администрация образовательного учреждения привлекает педагогических работников к дежурству по Школе. График дежурств составляется на месяц, утверждается директором по согласованию с выборным профсоюзным органом и вывешивается на видном месте. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий обучающихся данной смены и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

5.20. Рабочее время, свободное от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательного учреждения (заседания Педагогического Совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению для подготовки к занятиям, самообразования и повышения квалификации.

5.21. Работникам Школы предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 или 56 календарных дней. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым директором Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отказ от отпуска допускается только с согласия работника.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заданию работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работницам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.22. Работникам Школы могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

5.23. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, определенном Учреждением.

5.24. Администрация Школы ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником. В случае болезни работника, посещения по возможности неакадемично информирует администрацию и предоставляет листок нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

5.25. Для отдельных категорий работников условиями трудового договора может устанавливаться ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым работники могут по распоряжению администрации при необходимости вынужденно привлекаться к выполнению своих должностных обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. (Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем определяется коллективным договором).

5.26. Привлечение к сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4 часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

5.27. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предстоящей каникулам. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, с их согласия может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца (сезона).

5.28. В каникулярное время учебно-воспитательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана обязательного учреждения и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

5.29. При наличии у работника курса на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

5.30. Согласно трудовому законодательству (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения

заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.31. Работнику, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник указывает в соответствующем заявлении с приложенным документом с основного места работы о периоде отпуска.

5.32. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска (если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник).

#### **6. Оплата труда**

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии со штатным расписанием и трудовым договором.

6.2. Оплата труда работников Учреждения состоит из базового оклада, гарантированных доплат и стимулирующих выплат.

6.3. Оплата труда педагогическим работникам осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации. Установление количества часов по тарификации меньше и больше количества часов за ставку делается только с письменного согласия педагогического работника.

6.4. Тарификация на новый учебный год утверждается не позднее 1 сентября текущего года на основе предтарифической тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись до ухода в очередной отпуск.

6.5. Оплата труда работников Учреждения (структурного подразделения – детский сад) осуществляется на основе Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений Ровенского района Белгородской области, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования.

6.5.1. Положение предусматривает отраслевые принципы системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, финансируемых из средств местного бюджета, на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного, стимулирующего характера.

6.5.2. Оплата труда работников Учреждения включает:  
- базовый должностной оклад – минимальный оклад работника образовательного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных

размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат. Базовой должностной оклад подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области и Ровенского района.

гарантированные доплаты – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников.

компенсационные выплаты – выплаты, обеспечивающие работникам муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников и состоит из базовых окладов, компенсационных выплат, гарантированных надбавок и доплат;

стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников муниципальных бюджетных дошкольных образовательных учреждений, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда.

6.6. Зарботная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

6.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

6.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Оплата труда работникам замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

6.10. Работникам с условиями труда, отклоняющимися от нормальных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.

6.11. Размеры, порядок и условия установления базовых окладов других педагогических работников, учебно-методического и обслуживающего персонала определяются в локальных правовых актах общеобразовательного учреждения.

#### 7. Меры поощрения и выплаты

7.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в следующих формах:

- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой;
- представление к награждению государственными наградами.

7.2. Поощрение применяется администрацией Школы совместно или по согласованию с соответствующими коллегиальными органами Школы.

7.3. Сведения о поощрении вносятся в трудовую книжку работника в установленном порядке.

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

– замечание;

– выговор;

– увольнение по соответствующим основаниям, установленным Трудовым Кодексом РФ и (или) Законом РФ «Об образовании».

7.5. Дисциплинарное взыскание на директора Школы налагает Учредитель.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Школы норм профессионального поведения и (или) устава Школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Школы, за исключением случаев, ведущих к заочному занятию педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

7.7. До применения дисциплинарного взыскания директор Школы должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт. Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

для совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ директора Школы о применении дисциплинарного взыскания облекается работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.11. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.12. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательских функций по отношению к обучающимся, могут быть уволены за совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст.336 ТК РФ).

К аморальным проступкам могут быть отнесены рукоприкладство по отношению к обучающимся, нарушение нормы морали, явно несоответствующего общественному положению педагога. Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося по пункту 3.2. ст.36 Федерального Закона РФ «Об образовании».

7.13. Увольнение в порядке дисциплинарного взыскания, а также увольнение в связи с аморальным проступком и применением мер физического и психического насилия производится без согласования с профессиональным органом.

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

#### **8. Защита персональных данных работников**

Получение, обработка, передача хранения персональных данных работников Школы происходит в порядке, установленном Положением о защите персональных данных работников, утвержденном Работодателем.

#### **9. Медицинские осмотры. Личная гигиена**

9.1. Работники проходят профилактические медицинские осмотры, соблюдают личную гигиену, осуществляют трудовую деятельность в Учреждении в соответствии с СП 2.1.3648-20 "Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи".

#### **9.2. Демонстрация Увольнения обучающихся.**

• наличие в Учреждении Санитарных правил и норм и доведение их содержания до работников;  
• выполнение требований Санитарных правил и норм всеми работниками;

- необходимые условия для соблюдения Санитарных правил и норм в Учреждении;
- прием на работу лиц, имеющих допуск по состоянию здоровья, прошедших профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию;
- наличие личных медицинских книжек на каждого работника;
- своевременное прохождение периодических медицинских обследований всеми работниками;
- организацию гигиенической подготовки и переподготовки по программе гигиенического обучения;
- условия труда работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, санитарными правилами и гигиеническими нормативами;
- проведение при необходимости мероприятий по дезинфекции, дератизации и дератизации;
- наличие аптечек для оказания первой помощи и их своевременное пополнение;
- организацию санитарно-гигиенической работы с персоналом путем проведения семинаров, бесед, лекций.

#### **10. Заключительные положения**

Правила вступают в силу со дня вступления в силу коллективного договора, приложениям к которому они прилагаются, и действуют в течение срока действия коллективного договора.

Действие Правил распространяется на всех работников, независимо от их должности, принадлежности в профессии, длительности трудовых отношений с Работодателем, характера выполняемой работы и иных обстоятельств.

Работник обязан незамедлительно сообщать Администрации в письменном виде о любых изменениях в сведениях (данных) о себе указанных им при приеме на работу. Указанные изменения оформляются приложениям к трудовому договору.

Оригинал настоящих Правил хранится у руководителя Школы.



**МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И  
СТИМУЛИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ И  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ,  
РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММУ НАЧАЛЬНОГО, ОСНОВНОГО  
ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, УМРЕЖДЕННУЮ СРЕДНЕГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ИМЕЮЩИХ И СТРУКТУРУ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.12.2019 N 693-оп, от  
19.12.2022 N 765-оп, от 23.11.2020 N 490-оп, от 21.12.2019 N 474-оп, от 20.12.2019 N 443-  
оп, от 19.12.2022 N 765-оп, от 29.03.2021 N 281-оп)

Новая система оплаты труда разработана для государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, включенных в структуру общеобразовательных организаций (далее - общеобразовательные организации), и применяется в отношении педагогических работников, участвующих в реализации указанных программ, и прочего персонала (административного и учебно-воспитательного).

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 23.11.2020 N 490-оп)  
Правилами основанное издание новой системы оплаты труда является статья 3 Федерального закона от 29 декабря 2017 года N 374-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», часть 1 статьи 44 Федерального закона от 21 декабря 2019 года N 414-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 4 Федерального закона от 21 декабря 2019 года N 414-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статья 141 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 1 декабря 2019 года N 411-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации».

(в ред. Постановления Правительства Белгородской области от 19.12.2022 N 765-оп)

Новая система оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций устанавливается в государственных общеобразовательных организациях Белгородской области - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области, в муниципальных общеобразовательных организациях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

**1. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации**

Формирование фонда оплаты труда общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подразделом приложении, утвержденном директором Белгородской области от 29 декабря 2019 года N 140-Д.

нормативных расходов на реализацию основанных образовательных программ,

количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, установленным настоящим постановлением.

Фонд оплаты труда общеобразовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = И x К x Д x У,

где:

И - норматив финансирования на реализацию государственного образовательного стандарта;

К - поправочный коэффициент для данной общеобразовательной организации, установленный муниципальными правовыми актами Правительства Белгородской области;

Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного образовательного стандарта, определенная общеобразовательными организациями самостоятельно;

У - количество учащихся в общеобразовательной организации.

**2. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций**

2.1. Орган местного самоуправления (управитель общеобразовательной организации) формирует фонд стимулирования руководителей общеобразовательных организаций в размере каждой общеобразовательной организации в пределах нормативного фонда по следующей формуле:

ФОТст = ФОТ x Др,

где:

ФОТст - фонд стимулирования руководителей общеобразовательной организации;

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательной организации;

Др - стимулирующая доля ФОТ руководителей общеобразовательной организации - до 5 процентов.

Рекомендуемый размер доли - до 5 процентов от фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных организаций (размер устанавливается органом местного самоуправления).

2.2. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее - Совет (органы) по распределению стимулирующей части руководителей) при органе местного самоуправления (управителе общеобразовательной организации), в соответствии с нормативными правовыми актами органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты руководителям делится на две группы:

1) стимулирующие выплаты за эффективность по результатам труда (приложение N 1 к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования);

2) стимулирующие выплаты за наличие государственных и отраслевых наград:

1) за наличие "Народной учитель" - высшим уровнем и в случае наличия К.Д.У. учителем, "За заслуги перед Землей Белгородской" (I и II степени), "Заслуженный учитель" - в размере 3000 рублей;

2) за наличие ученой степени - в размере 3000 рублей;

3) за отраслевые награды "Отличник просвещения", "Отличник народного просвещения", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник ассоциации и просвещения Российской Федерации" - в размере 500 рублей.

(в ред. Постановления Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-п)

В случае если руководитель одновременно имеет несколько работ из выше перечисленных, доплаты производится по наибольшему значению из соответствующих доплат.

Абзац исключен - Постановление Правительства Белгородской области от 10.02.2020 N 42-п

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по основному месту работы и основной занимаемой должности в пределах фонда стимулирования. Состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и его полномочия формируются и утверждаются нормативно-правовым актом органов местного самоуправления.

В состав Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей могут входить консультанты по вопросам образования, представители ассоциаций родителей, представители средств массовой информации, территориальной профессиональной организации работников народного образования, профессиональных объединений работников, родителей и других общественных организаций. Руководители органов управления образованием представляют в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных организаций, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных организаций. Руководители общеобразовательных организаций имеют право присутствовать на заседаниях Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения.

Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о стимулировании руководителей в установленном порядке открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей. Решение считается принятым, если за него проголосовали не менее двух третей присутствующих членов. Решение Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей оформляется протоколом.

На основании данного протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителей общеобразовательной организации. Стимулирующие выплаты руководителям областных общеобразовательных организаций устанавливаются решением областного управленческого совета, основного исполнительного органа области, в ведомственной подчиненности которого находится общеобразовательная организация.

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 19.12.2022 N 765-п)

### 3. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательной организации

3.1. Общеобразовательная организация самостоятельно распределяет фонд оплаты труда общеобразовательной организации, который состоит из базовой (ФОТб) и стимулирующей частей (ФОТст).

ФОТб = ФОТб + ФОТст

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТб \* k, где k - стимулирующая доля ФОТб.

Значение k устанавливается в зависимости от количества педагогических работников (учителей и других педагогических работников) и административно-управляческого персонала, учебно-воспитательного и

обслуживающего персонала образовательной организации и складывается:  
 ФОТв = ФОТбув + ФОТвш + ФОТвуи + ФОТвоп,  
 где:  
 ФОТбув - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;  
 ФОТвш - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;  
 ФОТвуи - базовая часть фонда оплаты труда учебно-воспитательного персонала;  
 ФОТвоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.  
 3.3 Объем базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала в общей сумме определяется по формуле:  
 Уопт = ФОТв х п,  
 где: пп - доля фонда оплаты труда педагогического персонала в базовой части фонда оплаты труда;  
 Рекомендуемое оптимальное значение пп - до 70 процентов. Значение пп определяется самостоятельно образовательной организацией.  
 ФОТвп = ФОТву + ФОТвп.  
 где:  
 ФОТвп - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;  
 ФОТвпш - фонд оплаты труда прочих педагогических работников.  
**4. Определение фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), образовательной организации**  
 4.1. Фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), включает в себя гарантированную базовую и стимулирующую часть и рассчитывается по формуле:  
 ФОТгп = ФОТгпб + ФОТгпст,  
 где:  
 ФОТгпб - стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей);  
 ФОТгпст = ФОТгпб \* ст,  
 где:  
 ст - доля стимулирующей части ФОТгпб, которая составляет до 30 процентов. Рекомендуемое оптимальное значение ст - 30 процентов. Значение устанавливается образовательной организацией самостоятельно.  
 4.2. ФОТгпб состоит из общей и специальной частей.  
 ФОТгпб = ФОТгпб1 + ФОТгпб2 + ФОТгпб3,  
 где:  
 ФОТгпб1 состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТгпб1а) и фонда оплаты неаудиторной занятости (ФОТгпб1б).  
 4.2.1. Фонд оплаты труда аудиторной части включает в себя - должностной базовый оклад (на основе установленной категории) и не зависит от количества учеников в классе, а также гарантированных повышающих коэффициентов (К);  
 - за сложность преподавания; классы;  
 - за превышение нормативной наполняемости классов;  
 - за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности;  
**5. Расчет заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)**  
 5.1. Базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), зависит от базового должностного оклада с учетом квалификационной категории, установленного в соответствии с приложением № 4 к

Методие, повышающих коэффициентов К1, К2, К3, К4, К5, К6, К7, К8, К9, К10, К11 и рассчитывается по формуле:  
Обс = Оу + (1 + (К1 + К10) + К2 + К3 + К4 + К5 + К6 + К7 + К8 + К9 + К10 + К11), где

Обс - базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель);  
Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приложением N 4 к Методике;

К1 - за превышение нормативной наполненности класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на 25 человек в общеобразовательной организации, расположенной в городской местности и поселках городского типа; количество человек в классе общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности, устанавливается приложением N 9 к Методике);  
Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K1 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{25 \text{ человек или в соответствии с приложением N 9}} - 1$$

К2 - за превышение нормативной наполненности класса (определяется путем деления фактического количества обучающихся в классе на нормативное количество обучающихся в классе для детей с ограниченными возможностями здоровья, в соответствии с Постановлением Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 15.04.2014 N 26);  
Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K2 = \frac{\text{фактическое количество учащихся}}{\text{нормативное количество обучающихся в классах для детей с ОВЗ}} - 1$$

К3 - за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

К4 - за сложность предмета, дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (проверка тетрадей), формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; темная физическая в кабинете; большая информационная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость изготовления лабораторного, демонстрационного оборудования, включение предмета в итоговую аттестацию в качестве обязательного; специфика организационной программы учреждения, определенная компетенции программы развития, и учет выезда на реализацию данного предмета);  
- 0,2 - 1 - 4 классы начальной школы, включая часы по отдельным предметам, переданным учителям-предметникам;

- 0,15 - русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, математика;

- 0,10 - история, обществознание, естествознание, география, биология, информатика, физика, химия, православная культура, физическая культура;

- 0,05 - право, экономика, экология, астрономия, труд;

Для предметов: музыка, основы безопасности жизнедеятельности, избирательные искусство, мировая художественная культура, черчение, основы духовно-нравственной культуры народов России коэффициент К4 = 0;

К5 - за работу в коррекционных классах;

K6 - 0,10 за реализацию нового федерального государственного образовательного стандарта для всех классов общеобразовательных организаций в ред. введ. приказа Минпросвещения РФ от 18.11.2019 № 442-Д/19  
K7 - 0,20 за проведение презентов на углубленном уровне во всех классах и профильном уровне (10 - 11 классы)  
K8 - до 0,12 за работу во вредных условиях труда по итогам проведения специальной оценки условий труда  
K9 - всем педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс (учителями, за работу в общеобразовательной организации, а так числ: -0,70 для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся от 900 человек; - 0,75 для общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, с численностью обучающихся от 900 человек; - 0,25 для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, численностью обучающихся от 900 человек; - 0,45 для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности, с численностью обучающихся до 900 человек, (за осуществление дистанционного обучения - 0,12); - 0,35 - 0,25 для общеобразовательных организаций, расположенных в поселках городского типа, с численностью обучающихся до 500 человек;  
K10 - 0,20 - за обучение детей с ограниченными возможностями здоровья в общеобразовательных классах по адаптированным общеобразовательным программам (АООП) на основании рекомендаций ЦЕПМЯК или ТЕМЯК (за включением обучения хронически больных детей дома и дистанционно), с учетом фактической педагогической нагрузки.  
K11 - 0,40 - педагогическим работникам (учителям), владеющим иностранным языком и применяющие его в практической работе в преподавании общеобразовательных предметов, кроме предмета иностранного языка.  
K2 - Забальная плата педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, рассчитывается по формуле:  
ЗПч = Обс. : 18 x Фч x Дзн + Дзнг + Дзн д + Дзн г.  
Обс. - базовый оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, установленный в соответствии с приказом №17 приказа № Методич. 18 - норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы; Фч - фактическое количество часов в рамках каждого класса в соответствии с учебным планом.  
Дзн - дается за индивидуальную занятость педагогическим работником (учителем) до 4 часов максимум, в том числе за осуществление функций классного руководителя - 2 часа.  
Дзнг за индивидуальную занятость преподавателя на следующие виды деятельности: дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) со слабоуспевающими учащимися, дополнительные занятия (индивидуальные и групповые) с одаренными учащимися, организация внеклассных мероприятий по предмету и плану школы, осуществление функций классного руководителя по организации и проведению классных часов и ролевых игр, оформление личного дела учителя и классного журнала, участие в педагогических советах, методических совещаниях, семинарах, руководство методическим объединением, творческой группой и др. Руководство общеобразовательной организации определяет количество часов на индивидуальные и групповые занятия с одаренными обучающимися, организационно-педагогическую деятельность конкретного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда, что находит отражение в графике общеобразовательной организации, должностной инструкции

педагога, индивидуальное планирование работы учителя. Должна за аудиторную нагрузку производиться от базового оклада учителя, установленного в соответствии с приказом № 4 в Мелодии, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности.

Доп - Оу / 18 в Чмуз,

где:

Доп - дополнительная оплата за виды внеаудиторной занятости;

Оу - базовый должностной оклад учителя, установленный в соответствии с приказом № 4 в Мелодии;

18 - норма часов педагогической (преподавательской) работы по ставке заработной платы;

Чмуз - количество часов в неделю за виды внеаудиторной занятости (максимально 4 часа в неделю, в том числе 2 часа за осуществление функций классного руководителя);

Допу - оплата за виды внеурочной деятельности в связи с внедрением нового федерального государственного образовательного стандарта для 1 - 9 классов, в порядке

приказа № 10 - 11 классов, готовящих участников в пробном по внедрению нового федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования с 1 сентября 2019 года, рассчитывается по формуле:

Допу = Оу \* 3,0 / 18 в Чмуз,

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-ад)

где:

Допу - дополнительная оплата за виды внеурочной деятельности;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-ад)

Оу - базовый оклад педагогического работника, установленный в соответствии с приказом № 4 в Мелодии, с учетом надбавки 25 процентов за работу в общеобразовательной организации, расположенной в сельской местности;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.12.2021 N 645-ад)

3,0 - коэффициент к базовому должностному окладу профессорско-преподавательского состава (преподавателей вузов, преподавателей техникумов) в общеобразовательных организациях - базах школ под юрисдикцией Российской Академии наук;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 493-ад)

18 - норма часов педагогической (преподавательской) работы по ставке заработной платы;

Чмуз - количество часов работы в неделю по направлениям, определенным на внеурочную

деятельность в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом по расчету до 10 недельных часов на класс максимум.

Ремонтерская,

- в 1 классах - до 2 часов в неделю;

- в 2 - 4 классах - до 3 часов в неделю, из них на самоподготовку (выполнение письменных домашних заданий) - до 5 часов в неделю;

- в 5 - 9 классах - до 9 часов в неделю, из них до 3 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку - до 5 часов в неделю;

- в 10 - 11 классах - до 10 часов в неделю, из них до 4 часов по направлениям, 1 час для проведения консультаций по предметам, на самоподготовку до 5 часов в неделю.

Руководитель общеобразовательной организации определяет количество часов работы в неделю по направлениям и по оказанию консультативной помощи обучающимся при выполнении домашних заданий контактного педагога в зависимости от потребностей общеобразовательной организации и в рамках установленного фонда и предельного количества часов внеурочной деятельности в неделю на класс, что выдает отражение в приказе общеобразовательной организации, дополнительной инструкции педагога, индивидуальном планировании работы учителя;

Доп - специальные гарантированные доплаты и надбавки комплексного характера, установленные в приказах № 3, № 5, № 6 в Мелодии;

79

Дет - стимулирующие поощрительные выплаты по результатам труда и стимулирующие доплаты за наличие государственных и отраслевых наград, ученой степени и предств фонда стимулирования.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма окладов труда по каждому предмету и классу.

#### **6. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций наставника**

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.

Количество гарантированных должностей за выполнение функций наставника в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от наличия уровней образования:

- начальная общеобразовательная школа - до 1 единицы;
- основная общеобразовательная школа - до 2 единиц;
- средняя общеобразовательная школа - до 2 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций наставника устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **7. Гарантированная доплата учителям за выполнение функций методиста**

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается учителям, прошедшим конкурсный отбор, в размере согласно приложению N 6 к Методике.

Количество гарантированных должностей за выполнение функций методиста в общеобразовательной организации рассчитывается в зависимости от количества обучающихся в общеобразовательной организации:

- до 200 обучающихся - до 1 единицы;
- от 201 до 700 обучающихся - до 3 единиц;
- от 701 до 1500 обучающихся - до 4 единиц;
- от 1501 и более обучающихся - до 5 единиц.

Гарантированная доплата за выполнение функций методиста устанавливается на период осуществления данной функции.

#### **8. Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя**

Гарантированная доплата педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, устанавливается за осуществление сопровождения обучающихся за пределами учебной деятельности по состоянию на 1 сентября в размере 4750 рублей.

#### **9. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательных организаций**

Заработная плата педагогическим работникам образовательных организаций города Бельсара и Бельсарадского района, включая отпуск с обучающимися Бельсарадской области, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных соответственно в городе Бельсарад и Бельсарадском районе, при наличии подтверждающих документов (в соответствии с нормативными актами Бельсарадской области), начисляется на основании отдельного тарификационного списка ежегодно.

#### **10. Порядок исчисления заработной платы педагогических работников образовательных организаций**



Установленная учителя при тарификации заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые два месяца.

За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательных процессов) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, административно-хозяйственного и учебно-воспитательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, а том числе занятия с курсантами, производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий.

#### 11. Порядок и условия почасовой оплаты труда

Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных организаций применяется:

- при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, преподавателей по более двух месяцев;
  - при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;
- 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.

#### 12. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации

12.1. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (КР) всех категорий.

- 12.1.1. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат учителям, являются критерии, отражающие результаты их работы:
- динамика индивидуальных образовательных результатов;
  - участие и результаты участия обучающихся на олимпиадах, конкурсах и соревнованиях;
  - мониторинг и экспертная оценка достижений учащихся;
  - сохранение и улучшение здоровья обучающихся;
  - профессиональные достижения педагогов;
  - профессиональная (социальная) активность учителей;
  - соответствие критериям "образовательности";
  - участие в проектной деятельности.

12.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления общеобразовательной организацией, на основании представления руководителя общеобразовательной организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

12.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными актами общеобразовательной организации. Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации приводится в приложении 1, 2 и 3.



3	Количество обучающихся в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность в общеобразовательных организациях	и	дополнительно обучающихся в самообразовательных организациях	каждого	0,3
	в самообразовательных организациях	и	дополнительно обучающихся в самообразовательных организациях	каждого	0,3
4	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных организациях	и	дополнительно обучающихся в общеобразовательных организациях	каждого	15
5	Количество работников образовательной организации	и	дополнительно работников образовательной организации	каждого	1
		и	дополнительно работников образовательной организации	каждого	0,2
		и	дополнительно работников образовательной организации	каждого	1
7	Наличие групп продвинутого дня				20
8	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	и	дополнительно пребывания обучающихся в образовательных организациях	каждого	10
		и	дополнительно пребывания обучающихся в образовательных организациях	каждого	30
		и	дополнительно пребывания обучающихся в образовательных организациях	каждого	30
9	Наличие филиалов, представительств учебно-воспитательного пункта образовательной организации, объектов и другого имущества с количеством обучающихся (проживающих)	и	дополнительно филиалов, представительств учебно-воспитательного пункта образовательной организации, объектов и другого имущества с количеством обучающихся (проживающих)	каждого	20
		и	дополнительно филиалов, представительств учебно-воспитательного пункта образовательной организации, объектов и другого имущества с количеством обучающихся (проживающих)	каждого	30
		и	дополнительно филиалов, представительств учебно-воспитательного пункта образовательной организации, объектов и другого имущества с количеством обучающихся (проживающих)	каждого	30
10	Наличие обучающихся (воспитанников) с инвалидностью в образовательных организациях	и	дополнительно обучающихся (воспитанников) с инвалидностью в образовательных организациях	каждого	0,5
11	Наличие обучающихся в образовательных организациях	и	дополнительно обучающихся в образовательных организациях	каждого	10
12	Наличие обучающихся в образовательных организациях	и	дополнительно обучающихся в образовательных организациях	каждого	15

	используемых в образовательном процессе: спортивный площадок, стадионов, бассейнов и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени изношенности)		
11	Наличие собственного образовательного материального пункта, кабинета, лабораторно-специализированного центра, столовой	за каждый вид	15
14	Наличие автотранспортных средств сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательной организации	за каждую единицу	3, но не более 20
15	Наличие учебно-опытных участков площадью не менее 0,5 га, при этом: в ореховом хозяйстве - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	50
16	Наличие объектов, котлованов, открытых и других сооружений, вышек, ям	за каждый вид	20
17	Наличие (воспитанников) обучающихся в образовательных учреждениях, организациях профессионального образования, possessing бесплатные места, студия, организации, члены организации или их близкие	за обучающегося (воспитанника)	0,5
18	Наличие действующих учебных производственных мастерских	за каждую мастерскую по степени образованности	10
19	Производственная деятельность с реализацией продукции, услуг	за сумму от 50,0 до 100,0 руб. в год за сумму свыше 100,0 руб. в год за сумму свыше 1,0 млн руб. в год	10 20 50
20	Наличие экспериментальной площадки	на уровне области	15

**15. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей для установления базового должностного оклада**

15.1. Группы по оплате труда руководителей определяются не чаще одного раза в год исполнительным органом области, органом местного самоуправления, в исключительной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, в установленном им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы организации, в ред. постановления Правительства Костромской области от 19.12.2022 № 765-п/3)

Группы по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных организаций

устанавливается исходя из плановых (проспектных) показателей, но не более чем на 2 года.

15.2. При наличии других показателей, не предусмотренных пунктом 14.2 раздела 14 Методик, по значительному увеличению объема и сложности работы в организации, орган управления образованием по личному заявлению общеобразовательной организации определяет их перечень. За каждой дополнительной единицей максимально возможный индекс 20 баллов. При этом количество баллов по всем дополнительным показателям суммируется и прибавляется к количеству баллов за указанные в пункте 14.2 раздела 14 Методик показатели.

15.3. По показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методик, указано максимально возможное количество баллов. Максимально возможное количество баллов по показателям 7, 8, 11, 12, 13, 15, 16, 18, приведенным в пункте 14.2 раздела 14 Методик, устанавливается органом управления образованием, в ведомственной принадлежности которого находится образовательная организация.

15.4. При установлении группы по оплате труда руководителей работников колледжата обучающихся (воспитанников) общеобразовательных организаций определяется по совокупному составу на 1 сентября текущего года, по структурным подразделениям дополнительного образования и дошкольного образования - по совокупному составу обучающихся (воспитанников) на 1 сентября текущего года. При этом в совокупном составе обучающихся в структурных подразделениях дополнительного образования, выполняемых в учебных кружках, секциях, группах, учитываются лица: 15.5. За руководителями образовательных организаций, находящимися на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

15.6. Исполнительный орган власти, органы местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится общеобразовательная организация, относят общеобразовательные организации, добившиеся высоких и стабильных результатов работы (таких как: достижения ученического и педагогического коллективов в наиболее значимых региональных, всероссийских и международных конкурсах и проектах, освоение обучающимися образовательных стандартов, реализации инновационной образовательной деятельности), на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по основным показателям. Перечень конкурсов, проектов, мероприятий, уровня освоения образовательных стандартов определяется приказом вышестоящего органа управления образованием области (в ред. Постановления Правительства Кировской области от 19.12.2022 N 765-п)

15.7. Группы по оплате труда для руководящих работников общеобразовательных организаций (в зависимости от суммы баллов, начисленной по показателям):

Таблица 2

N	Наименование общеобразовательной организации	Группа, к которой организации относится по оплате труда руководителей и заместителей от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Общеобразовательные школы	до 400	от 400 до 500	от 500 до 550	до 600
2	Общеобразовательные организации	до 500	от 500 до 550	от 550 до 600	до 650

16. Расчет заработной платы руководителей и заместителей руководителей общеобразовательных организаций (в ред. постановления Правительства Кировской области от 19.12.2019 N 493-п)



Группы образовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1300	К = 3,7
Группы 1051 - 1300 учреждений	К = 3,4
Группы 901 - 1050 учреждений	К = 3,1
Группы 851 - 900 учреждений	К = 2,5
Группы 701 - 850 учреждений	К = 2,4
Группы 501 - 700 учреждений	К = 2,2
Группы 401 - 500 учреждений	К = 2,0
Группы 311 - 400 учреждений	К = 1,9
Группы 151 - 310 учреждений	К = 1,8
Группы до 150 учреждений	К = 1,0 - 1,7

Таблица отнесения школ по уровню наполняемости для школ с низким уровнем

Таблица 4

Группы образовательных организаций	Наименование и величина коэффициента
Свыше 1001	К = 2,5 - 2,9
Группы 901 - 1000 учреждений	К = 2,3 - 2,9
Группы 701 - 900 учреждений	К = 2,4 - 2,7
Группы 401 - 700 учреждений	К = 1,6 - 1,9
Группы 201 - 400 учреждений	К = 1,1 - 1,8
Группы 101 - 200 учреждений	К = 0,6 - 1,7
Группы до 100 учреждений	К = 0,4 - 1,0

16.2. Заработная плата заместителя руководителя образовательной организации устанавливается руководителем на основании трудовых договоров, заключенных с заместителем руководителя образовательных организаций. Структурная часть заработной платы устанавливается органом самоуправления образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации в размере до 64 процентов (включая) от базового оклада заместителя руководителя в соответствии с приложением N 7 к Методике и критериям эффективности работы заместителя руководителя. Если учреждение занимает повышенную ставку по должности, то структурная надбавка в размере до 64 процентов (включая) устанавливается пропорционально от должностного базового оклада в ред. постановления Правительства Республики Беларусь от 20.12.2017. Формула расчета базовой заработной платы заместителя руководителя образовательной организации:

$$\text{ЗП}_{\text{зам.ру}} = \text{Оклад} \times (1 + \text{К}_1 + \text{К}_2 + \text{К}_3 + \text{К}_4 + \text{К}_5 + \text{К}_6 + \text{К}_7 + \text{К}_8 + \text{К}_9 + \text{К}_{10} + \text{К}_{11} + \text{К}_{12})$$

где:  
 Оклад - базовая заработная плата заместителя руководителя в образовательной организации в соответствии с приложением N 7 к Методике;  
 К<sub>1</sub> - коэффициент выслугивости образовательной организации;  
 К<sub>2</sub> - коэффициент за работу в отдаленных местностях - 0,25;  
 К<sub>3</sub> - коэффициент за наличие в образовательной организации классов для детей с ограниченными возможностями здоровья - 0,2;  
 К<sub>4</sub> - коэффициент за кураторские (организационно) деятельности по направлениям структурной подрайонной в образовательной организации (дополнительное образование, дополнительное образование, детский загородный оздоровительный лагерь);

- одно структурное подразделение - 0,2;  
- два структурных подразделения - 0,4;  
Кв - 0,2 за организацию дистанционного обучения детей;  
Кв - за организацию работы в образовательной организации под эгидой Российской Академии Наук - 0,2;  
Кю - за организацию обучения детей, нуждающихся в длительном лечении, в медицинских организациях - 0,2;  
Кю - за организацию обучения детей в центре временного содержания - 0,2;  
Кк - за организацию круглогодичного пребывания детей в школах интерната - до 0,05;  
Крк - за наличие в образовательной организации ресурсных классов - 0,2.  
16.3 Стимулирующая часть по результатам труда руководителей и заместителей руководителей образовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.  
Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц (а конце месяца), но при наличии перераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда с учетом вышедшей (вышедших) по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.  
**17. Порядок премирования**  
Премияльные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителей образовательной организации.  
Руководитель образовательной организации представляет в орган самоуправления образовательной организации аналитическую информацию о фактической деятельности работников, являющаяся основанием для их стимулирования, в соответствии с Положением Правительства Российской Федерации от 20.12.2021 N 643-пп) Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательной организации вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.  
Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.  
И в соответствии с Положением Правительства Белгородской области от 20.12.2021 N 643-пп) Стимулирующая часть по результатам труда работников образовательной организации должна пересчитываться по итогам полугодий.  
Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии перераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (вышедших по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.  
В случае образования по итогам года перераспределенной части фонда оплаты труда (вышедших) за счет средств федерального и регионального бюджетов в части софинансирования производится выплата по должности заместителя директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в образовательных организациях на основании протокола заседания управленческого совета образовательной организации и утверждается приказом руководителя образовательной организации по результатам труда работников.



(облиг введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2021 N 291-ст)

Для государственных общеобразовательных организаций: В случае образования по итогам учебного года неиспользованной части стимулирующего фонда оплаты труда допускается дополнительное распределение стимулирующего фонда оплаты труда по соответствующим категориям работников на основании положения о распределении стимулирующей части оплаты труда в организации. Дополнительная сумма стимулирующих выплат работникам на основании протокола утвержденного совета утверждается приказом руководителя организации и вычисляется работникам в пределах утвержденной стимулирующей части фонда оплаты труда.

**18. Расчет заработной платы других педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала**

Руководитель общеобразовательной организации формирует штатную численность педагогических работников, учебно-воспитательного, обслуживающего персонала соответственно в соответствии с потребностями в обеспечении учебно-воспитательного процесса общеобразовательной организации и в пределах распределенных фондов оплаты труда. Заработная плата других педагогических работников, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала общеобразовательной организации устанавливается руководителем общеобразовательной организации на основании трудовых договоров (контрактов).

Размеры, порядок и условия установления бонусов административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала определяются локальным актом общеобразовательной организации и (или) коллективным договором согласно приложениям N 7, 8 и 9. Методика: Расчетный размер стимулирующей части в общем фонде оплаты труда учебно-воспитательного и обслуживающего персонала - до 5% процентов.

(облиг введено постановлением Правительства Белгородской области от 27.09.2021 N 422-ст)

При распределении стимулирующей части фонда оплаты труда главным специалистам, специалистам в сфере закупок общеобразовательных организаций устанавливать резерв стимулирующей выплаты до 100 процентов от базовых должностных окладов.

(облиг введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2021 N 291-ст)

Другим педагогическим работникам общеобразовательных организаций, расположенных в сельской местности, устанавливаются надбавки в резерве 25 процентов от базовых должностных окладов.

(облиг введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2021 N 291-ст)

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание комиссии по распределению стимулирующей части оплаты труда.

(облиг введено постановлением Правительства Белгородской области от 27.09.2021 N 422-ст)

**19. Гарантированные выплаты и компенсационные выплаты**

19.1. Для областей государственных общеобразовательных организаций (интернет и гамма-интернет) к базовым окладам: - педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) за работу в школе и гамма-премия

коэффициент 1,15;  
- педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс) на реализацию федеральных образовательных стандартов общего образования и для детей с ограниченными возможностями здоровья применять коэффициент 1,15;  
- педагогических работников (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих образовательный процесс), учебно-методического и обслуживающего персонала, заместителей директоров по административно-хозяйственной части, главных бухгалтеров на работу в общеобразовательных школах-интернатах применять коэффициент 1,15;  
19.2. В общеобразовательных организациях имеются классы (специальные (образовательные) классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении. Если такие классы (группы) созданы в общеобразовательных школах-интернатах, то повышение должностных окладов (ставка заработной платы) руководителей, а также работников, непосредственно занятых в таких классах (группах), производится на 20 процентов.  
19.3. Медицинскими работниками общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада: за непрерывный стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов.  
19.4. Медицинскими работниками областных государственных общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:  
- за специфику работы, за организацию дополнительной медицинской помощи для обучающихся и воспитанников в рамках сопровождения федеральных государственных стандартов в размере 6 процентов;  
19.5. Водителями автомобилей в общеобразовательных организациях устанавливается ежемесячная надбавка за классность в следующем размере: водителем автомобиля категории не ниже двух категорий вождения автомобилей (2 класс) - 10 процентов, водителем автомобиля, имеющему все категории вождения автомобилей (1 класс) - 25 процентов.  
19.6. Для общеобразовательных организаций устанавливаются комиссионные выплаты:  
- каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях;  
В образовательных организациях каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (базового должностного оклада).  
20. Оплата замены уроков учителями. Оплата за обучение производится в дневном и вечернем обучении.  
Оплата замены уроков учителей производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике.  
Оплата замены уроков учителей в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,25 (объем внесен в составление Правительства Белгородской области от 18.11.2019 N 492-ПД).  
Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение окладам детей на дому производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, на основании месячного вычисления.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение kronicheski bolnykh detey na domu и дистанционно проводится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании жилищного законодательства.

Оплата учителям за обучение kronicheski bolnykh detey na domu и дистанционно в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,45.

Оплата учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (стационар) и детских отделениях больницы для взрослых, производится согласно окладам, указанным в приложении N 4 к Методике, с учетом коэффициента 1,2 на основании жилищного законодательства.

Работникам, исполняющим обязанности временно отсутствующего работника или дополнительная работа по одной и той профессии (должности) без освобождения от своей основной работы в пределах установленного рабочего времени по основной должности, производится доплата за совмещение профессий от базового должностного оклада (без учета гарантированной надбавки и сценария учреждения), установленного по основной занимаемой должности, но не более базового должностного оклада по совмещаемой должности. Указанная доплата устанавливается от базового должностного оклада (в абсолютной сумме или процентом от основной) в соответствии с правилами, установленными организацией при наличии вакантных должностей в утвержденном штатном расписании организации.

Работникам, работающим по совместительству, выполняющим у того же работодателя работу по другой профессии (должности) сверх установленного рабочего времени, по основной занимаемой должности, производится оплата оклада от базового должностного оклада по совмещаемой должности с учетом гарантированной надбавки за сценарий работы обязательной организации.

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.12.2021 N 643-оп)

**21. Поправочные коэффициенты для малокомплектных общеобразовательных организаций**

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.05.2023 N 291-оп)

Для общеобразовательных организаций, реализующих программы (по одному или более), указанные в Методике, относятся к малокомплектным общеобразовательным организациям, сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочных коэффициентов, утвержденных настоящим постановлением.

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.05.2023 N 291-оп)

Критериями отнесения к малокомплектным общеобразовательным организациям являются:

- а) численность обучающихся по основным общеобразовательным программам (без учета обучающихся по программам дополнительного образования);
- б) численность обучающихся по основным общеобразовательным программам начального общего образования, - до 350 обучающихся;
- в) численность обучающихся по основным общеобразовательным программам начального и основного общего образования, - до 400 обучающихся;

- (облиг. введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-ш)  
 3. организации, реализующей основные образовательные программы начального, основного и среднего общего образования, ... до 450 обучающихся;  
 (облиг. введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-ш)  
 4. «Фактическая мощность организации не превышает 70 процентов от проектной мощности учреждения»;  
 (облиг. введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-ш)  
 - осуществление ... оказания ... обучающихся;  
 (облиг. введено постановлением Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-ш)  
 22. **Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в образовательных организациях вне системы Российской академии наук**  
 (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-ш)  
 Для обучающихся в образовательных организациях вне системы Российской академии наук сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утвержденного на учебный год данным постановлением Правительства Белгородской области (приложение N 5).  
 23. **Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного дистанционно обучающегося - инвалида на базе государственного бюджетного образовательного учреждения школы-интерната "Белгородский институтский лицей-интернат"**  
 Для дистанционно обучающихся детей-инвалидов на базе государственного бюджетного образовательного учреждения школы-интерната "Белгородский институтский лицей-интернат" сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области на учебный год (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 29.12.2021 N 643-ш)  
 24. **Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в негосударственных образовательных организациях**  
 Для обучающихся в негосударственных, образовательных организациях - автономной образовательной некоммерческой организации "Православная гимназия во имя Святого Благоверного Великого князя Александра Невского N 38" и частной образовательной организации "Православная гимназия во имя святых Мефодия и Кирилла Г. Белгород" - сумма расходов рассчитывается по нормативу расходов на одного обучающегося с учетом поправочного коэффициента, утвержденного постановлением Правительства Белгородской области на учебный год (приложение N 5);  
 (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.12.2021 N 643-ш от 29.05.2023 N 291-ш)  
 25. **Поправочные коэффициенты к нормативам расходов на одного обучающегося в образовательных организациях, в которых в составе обучающихся имеют дети с расстройствами аутистического спектра и дети с иными формами инвалидности**  
 (в ред. Постановления Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-ш)

Для обучающихся в общеобразовательных организациях, в которых в состав обучающихся входят дети с расстройствами аутистического спектра и дети с ограниченными возможностями здоровья, сумма расходов погашается по перечню расходов на одного обучающегося с учетом нормативного коэффициента, утвержденного на учебный год постановлением Правительства Белгородской области (применение: № 4) (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 29.05.2021 № 201-п)

**27. Избрания по оплате труда**  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 10.07.2020 № 47-п)  
При переходе с 1 сентября 2019 года на новую систему оплаты труда у отдельных сотрудников образовательных организаций возможно незначительное увеличение заработной платы в связи с изменением структуры заработной платы. При условии сохранения объема педагогической нагрузки, нагрузки за работу по замковой должности и выполнении обязанностей работ по той же квалификации установить на временно на переходный период дополнительную оплату труда до уровня заработной платы, вычисленной до 1 сентября 2019 года за счет средств утвержденного фонда оплаты. Должна устанавливаться руководителем учреждения в соответствии с локальным актом (протоколом, приказом) на период учебного года с 1 сентября 2021 года по 31 августа 2022 года.  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 21.11.2020 № 499-п) от 21.10.2021 № 442-п)

**28. Порядок оплаты труда врачей и медицинских работников государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования**  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 18.11.2019 № 493-п)

28.1. Настоящий раздел применяется для расчета заработной платы врачей, среднему медицинскому персоналу, работникам и государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - медицинские работники образовательных организаций).

Оплата труда медицинских работников образовательных организаций предусматривает отдельные принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, организационных выходов, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

28.2. Ежемесячная заработная плата медицинских работников образовательных организаций определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных выходов за специфику работы в образовательной организации, за непрерывной медицинской стаж работы, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда медицинских работников образовательных организаций в части установления базового должностного оклада, гарантированных выходов (бонус), компенсационных и стимулирующих выплат регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового законодательства, в соответствии с приложениями № 8 к Методике. Размеры базовых должностных окладов медицинскими работниками устанавливаются в соответствии с приложениями № 8 к Методике. Размеры и виды гарантированных выходов за специфику работы медицинских работников образовательных организаций определяется исходя из условий труда, различий в месторасположении, типов организаций и устанавливаются на основании Методики.

28.3. Медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада: - за работу в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, - в размере 25 процентов; - за работу в полевых-санитарных и медико-санитарных комиссиях, контрольно-диагностических пунктах, амбулаториях - в размере 20 процентов. Кроме того, медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующих размерах: - медицинским работникам, работающим в общеобразовательных организациях, за непрерывный медицинский стаж работы от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов; (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.12.2021 N 643-п) - медицинским работникам, работающим в общеобразовательных организациях, расположенных в сельской местности, за непрерывный медицинский стаж работы от 3 до 5 лет - 60 процентов, от 5 до 7 лет - 70 процентов, от 7 лет и выше - 80 процентов; (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 20.12.2021 N 643-п) В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого компонента, устанавливаемого в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

28.4. К компенсационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда, предусматриваются доплаты в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Конкретный размер доплаты работникам определяется управлением совместно с организацией или другим управляющим органом организации в зависимости от продолжительности ее работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам производится по результатам специальной оценки труда работников соответствующей организации.

28.5. Стимулирующие выплаты медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются по критериям оценки результативности и эффективности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направляемых на оплату труда.

Направление стимулирующей части фонда оплаты труда медицинским работникам общеобразовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации для категории врачей в размере до 250 процентов, для остальных категорий медицинских работников в размере до 250 процентов суммы базовых должностных окладов по соответствующим категориям должностей медицинских работников общеобразовательных организаций согласно утверждённому плану.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются приказом о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательной организации, согласованным в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера медицинским работникам общеобразовательных организаций устанавливаются на основании утвержденных критериев результативности профессиональной деятельности медицинских работников и фактальном акте образовательной организации (положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации) в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации.

**Приложение N 1  
к Методике формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников государственных  
общеобразовательных организаций Благородской области  
и муниципальных общеобразовательных организаций,  
реализующих программы начального общего, основного общего,  
среднего общего образования, учреждений среднего  
профессионального образования, входящих в структуру  
образовательных организаций**

**Примерное положение о распределении фонда стимулирования руководителей  
общеобразовательных организаций**  
(в ред. постановления Правительства Благородской области от 21.11.2020 N 400-ПП)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях повышения национальной заинтересованности руководителей общеобразовательных организаций в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном выполнении должностных обязанностей.

1.2. Стимулирование руководителей общеобразовательных организаций производится из средств фонда стимулирования руководителей каждой общеобразовательной организации.

**2. Условия стимулирования**

2.1. Качество и результативность общего образования в учреждении:

- общие показатели успешности учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);
- достижение учащимися более высоких показателей успешности в сравнении с предыдущими периодами;
- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;
- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);
- высокие результаты методической деятельности (преимущество в конкурсах, конференциях);
- организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;
- участие в инновационной деятельности, включая экспериментальную работу, разработку и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного обучения;
- наличие по сравнению с областными показателями обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования, в данной общеобразовательной организации;
- показатели реализации программ профессиональной подготовки обучающихся (оценки обучающихся профессиональностью обученных, процент обучающихся, освоивших две профессии, оценок обучающихся лучшими специалистами социальными партнерами обучающихся, успешно сданных квалификационные экзамены, оценок обучающихся обучением).

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-

- методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и безопасности;
  - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (гигиенический режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
  - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
  - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
  - качественное условие оформления школы, кабинета, наличие ограждения в осязаемой пришкольной территории.
- 2.3. Кадровые ресурсы учреждения:
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
  - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
  - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.
- 2.4. Социальный аспект:
- отсутствие очислений из учреждения в 1 - 9 классах, сохранение контингента в 10 - 11 классах;
  - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
  - снижение количества учащихся, остающих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершаемых учащимися;
  - высокий уровень организации канicularного отдела учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
  - занятость учащихся во внеурочное время.
- 2.5. Эффективность управленческой деятельности:
- обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
  - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.);
  - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
  - повышение производительности свободных средств;
  - повышение заработной платы работников;
  - повышение места и статуса (популярности) федерального и областного уровней.
- 2.6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:
- высокая эффективность сохранения здоровья учащихся;
  - снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
  - организация обеспечения учащихся горячим питанием;
  - организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (природы здоровья, спортивные дни здоровья, спортивные походы, военно-полевые сборы и т.д.);
  - организация обучения детей с отклонениями в развитии;
  - организация обучения детей с отклонениями в развитии.
- 2.7. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективностью обеспечения образовательного процесса, не допускается.

### 3. Порядок стимулирования

- 3.1. Финансирование фонда стимулирования руководителей общеобразовательных организаций осуществляется органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образованием (далее - Совет (орг) по представительному управлению).



Стимулирующая часть заработной платы устанавливается органом управления образования при участии органа, обеспечивающего общественный характер управления, в размере до 6% процентов (наименование должности без учета вклада, устанавливаемого в зависимости от группы оплаты труда руководителей на основании объема показателей, в соответствии с критериями эффективности работы руководителей).

Стимулирующая часть по результатам труда пересчитывается по итогам учебных периодов.

Для вновь принятых работников, работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, а также работников, перешедших с одной должности на другую, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии перераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (включении по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом методика данного распределения определяется в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда общеобразовательной организации.

3.2. Орган управления образованием представляет в Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителям аналитическую информацию о качестве деятельности учреждений, являющихся основанием для стимулирования их руководителей.

Руководители учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей и давать необходимые пояснения. Совет (орган) по распределению стимулирующей части руководителей принимает решение о размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Совета (органа) по распределению стимулирующей части руководителей, решение оформляется протоколом. На основании протокола орган управления образованием издает приказ о стимулировании руководителей.

**Приложение N 2  
к Методике формирования системы оплаты труда  
в стимулировании работников государственных  
и муниципальных общеобразовательных организаций  
Белгородской области  
и муниципальных общеобразовательных организаций,  
реализующих программы начального общего, основного общего,  
среднего общего образования, учреждений среднего  
профессионального образования, входящих в структуру  
общеобразовательных организаций**

**Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
общеобразовательной организации**  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 23.11.2020 N 496-щ)

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях создания материальной заинтересованности работников общеобразовательной организации в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой активности и инициативы.

2. Система стимулирования выплат работникам общеобразовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда.

Наименование должности	Условие для премирования
------------------------	--------------------------

Педагогические работники	<p>достижение учащимися высоких показателей в обучении с предельно высоким уровнем сформированности и качества обучения;</p> <p>положительные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка презентов олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);</p> <p>положительные результаты деятельности учителей по выполнению функций качества образования (снижение количества учащихся, стоящих на учете и выписки по делам несовершеннолетних; дисциплины (отсутствия) прогулов учащихся уровня без уважительной причины; снижение частоты обжалованных обращений учащихся родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровня решения конфликтных ситуаций);</p> <p>иные.</p>
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе и воспитательской работе	<p>организация преемственного и профильного обучения;</p> <p>выполнение плана инновационного контроля;</p> <p>планы воспитательской работы;</p> <p>высокой уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся;</p> <p>высокой уровень организации и контроля (наблюдения) учебно-воспитательного процесса;</p> <p>эффективность организации работы общественных органов, участвующих в управлении школой (школьно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.);</p> <p>содержание компетенции учащихся в 9-11 классах;</p> <p>высокой уровень организации аттестации педагогических работников школы;</p> <p>поддержку благоприятного психологического климата в коллективе.</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;</p>
Работники бухгалтерии	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности;</p> <p>реализация новых программ, положений, подготовка коммерческих расчетов;</p> <p>качественное ведение документации;</p>
Педагог-психолог, социальный педагог	<p>результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися;</p> <p>своевременное и качественное ведение банка данных;</p>

Библиотекарь	метод, обязательных результатов и формы контроля оценка читательской деятельности, обслуживания библиотечной системы на основе количественного метода участие в общешкольных и районных мероприятиях проведение тематических выставок выполнение плана работы библиотекаря
Педсовет	обеспечение организационно-методического обеспечения информирования обеспечение организационно-методического обеспечения проведение мероприятий
Обслуживающий персонал	проведение генеральной уборки соблюдение чистоты и порядка в помещениях соблюдение санитарно-гигиенических требований соблюдение правил пожарной безопасности соблюдение правил техники безопасности

## 2. Условия стимулирования

Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

## 3. Порядок стимулирования

3.1. Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя общеобразовательной организации.

3.2. Руководитель общеобразовательной организации представляет в орган самоуправления образовательной организации, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о результатах деятельности работников, являющихся кандидатами на стимулирование. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательной организации, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

**Приложение N 3**  
**к Методике формирования системы оплаты труда**  
**в системе управления работниками государственных**  
**образовательных организаций Белгородской области**  
**и муниципальных общеобразовательных организаций,**  
**реализующих программы начального общего, основного общего,**  
**среднего общего образования, учреждений среднего**  
**профессионального образования, имеющих в структуре**  
**образовательные организации**

Перечень гарантированных доплат и выплат компенсационного характера, устанавливаемых неагитчелкам и другим работникам общеобразовательных организаций  
 (в ред. постановления Правительства Белгородской области от 19.12.2022 N 765-пн)

№ п/п	Наименование должности	Размер должностной, выделенной (в процентах от должностных ставок)
1	За работу с условиями труда по результатам специальной оценки условий труда (за исключением учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс)	До 12
2	Педагогическим работникам за руководство городских, районными методическими объединениями при условии отсутствия указанных обязанностей в должностной инструкции по основной должности	10
3	Педагогическим работникам за замещение учебных кабинетов (лабораторий) в школах и школах-интернатах с/п	10
4	Учителями за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (включая учебные мастерские) при наличии соответствующих мастерских	До 20 До 35
5	Руководителям общеобразовательных организаций и другим педагогическим работникам за замещение учебно-консультационными пунктами, учебно-консультационными пунктами	10
6	Педагогическим работникам за замещение учебно-опытными классами (группами параллельных классов)	До 25
7	За работу с библиотечным фондом учащихся в общеобразовательных школах и школах-интернатах при отсутствии должности библиотекаря	До 20
8	Педагогическим работникам за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в школах, школах-интернатах при отсутствии в штате учреждения должности инструктора по физической культуре по внеклассной работе (в школе на ставку, школу-интернат) с количеством классов: от 10 до 14 от 15 до 24 от 25 и более	15 20 30 100
9	Руководителям и педагогическим работникам общеобразовательных организаций за ведение общепедagogической работы на региональном уровне	15
10	Учителями за обучение детей с расстройствами аутистического спектра (20 процентов от 18 часов педагогической нагрузки на 1 ребенка, при количестве часов в неделю 18 расчет производится пропорционально)	До 30
11	Прочими педагогическим работникам (за исключением учителей) за индивидуальную работу с детьми по коррекции нарушений в развитии с учетом фактической нагрузки и другую работу (кроме работы с детьми с расстройствами аутистического спектра и за работу в рамках дистанционного обучения)	20
12	Педагогическим работникам (учителями, учителями-дефектологами, учителями-психологами) за обучение детей с	100

	распределены аудиторского отдела с учетом фактической нагрузки и работы с детьми	
13.	Педагогически работникам и работу по формированию и развитию навыков учебно-исследовательской и проектной деятельности (для образовательных организаций под эгидой Российской академии наук)	20
14.	Профессионально-педагогическому составу по реализации программы в рамках учебного плана (для образовательных организаций под эгидой Российской академии наук) на 18 часов недельной нагрузки (пропорционально фактически отработанным времени)	75
15.	Прочим педагогическим работникам (на исключении учителей, советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями) и реализации образовательного стандарта	До 8
16.	Учителями на работу по внутреннему совмещательству в должности педагога дополнительного образования (на фактическое количество рассчитывается пропорционально от 18 часов)	До 8
17.	Прочим педагогическим работникам, принимаемым по совмещательству в образовательные организации под эгидой Российской академии наук на ставку дополнительного образования, включающая профессионально-педагогическим составом нагрузка на 18 часов недельной нагрузки (на фактическое количество рассчитывается пропорционально от нормы 18 часов)	100
18.	Сотрудниками в сфере науки государственных организаций системы образования на осуществление научной деятельности в соответствии с требованиями законодательства в данной	100
19.	Главным менеджерам, менеджерам государственных организаций системы образования на обеспечение планирования материально-технических нужд организаций в соответствии с законодательством	100
20.	Педагогическим работникам образовательных организаций города Истрин, ведущих занятия с обучающимися, временно находящимися на длительном лечении в медицинских организациях, расположенных на территории города Истрин	30
21.	Советником директоров по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями на участие (повышение) воспитательного компонента основной образовательной программы, формирующего рост интереса к патристическому воспитанию школьников	До 118
22.	Учителями, педагогическими работниками (включая учителей) на индивидуальную работу с детьми, находящимися на длительном лечении (с тяжелыми формами заболеваний) в ОГБУЗ "Детская областная клиническая больница", в рамках реализации проекта "Учимся жить"	120

Для сельских населенных пунктов с учетом не более 25 процентов.  
• Количество очных кабинетов составляет по средним общеобразовательным школам очные интерактивные не более 15.  
Оценки кабинетов общеобразовательных организаций должно соответствовать перечню учебного и компьютерного оборудования.

**Приложение N 4**

к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру общеобразовательные организации

Размер оклада учителей государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 29.05.2023 N 291-оп)

Наименование категории педагогических работников, осуществляющих учебный процесс	Размер базового должностного оклада (в рублях)
Учитель	13 430
Педагогический I квалификационного категории	15 060
Педагогический II квалификационного категории	15 985

**Приложение N 5**

к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру общеобразовательные организации

Размер оклада педагогических работников образовательных организаций  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 19.12.2022 N 765-оп)

Наименование должности	Размер должного надбавки (в процентах)
	102

Гарантируемые долины молодым специалистам	Доля занятых (млн руб./млн чел.)
Гарантируемые долины молодым специалистам устанавливаются выпускникам профессиональной образовательной организации и (или) образовательной организации высшего образования в возрасте до 30 лет включительно, получившим соответствующий документ об уровне образования и квалификации, принятым в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, на работу в образовательную организацию не позднее чем через один год после получения соответствующего документа об уровне образования и квалификации (в учебный период не включается время продолжения военной службы по призыву и период по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет)	30

В случаях, когда молодой специалист осуществляет педагогическую деятельность в образовательной организации до получения документа об уровне образования и квалификации, гарантируемая выплата осуществляется на период первого года трудовой деятельности с даты выдачи документа об уровне образования и квалификации.

\* Определение молодого специалиста согласно статье 20 главы 5 Закона Бессрочный отпуск от 11 октября 2014 года N 114-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

\*\* Для сельских населенных пунктов с увеличением на 25 процентов.

**Приложение N 6**  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Бессрочный отпуск в муниципальных образовательных организациях, реализующих программы дошкольного, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру образовательных организаций

Гарантируемые долины учителям за выполнение функций наставника, методиста в образовательных организациях (в ред. постановления Правительства Бессрочный отпуск от 29.05.2012 N 291-пп)

Назначение долины	Размер долины (в руб./мес)
Гарантируемая доляны учителям за выполнение функций наставника	1 000
Гарантируемая доляны учителям за выполнение функций методиста	2 000

**Приложение N 7**  
к Методике формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных организаций Бессрочный отпуск в муниципальных образовательных организациях, реализующих программы дошкольного, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру образовательных организаций

среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру общеобразовательных организаций

Базовые должностные оклады руководителей работников государственных общеобразовательных организаций в Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в зависимости от группы оклада труда руководителей с учетом их статуса руководителей

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 09.10.2021 N 556-ад)

№ п/п	Наименование должности и требования к квалификации	Должностной оклад (рублей)			
		Группа по окладу труда руководителей			
		I	II	III	IV
1.	Директор, соответствующий минимальной должности	16 044	15 000	13 956	12 912
	- со стажем работы в должности свыше 5 лет; - шлобь призыва и со стажем работы в должности до 5 лет	15 000	13 956	12 912	11 868
2.	Викторитель директора	13 125	11 868	10 611	9 354
	- со стажем работы в должности до 5 лет; - со стажем работы в должности 5 лет и более	12 181	10 924	9 667	8 410
3.	Главный бухгалтер, экономист, инженер, педагог, старший мастер	10 740	10 300	9 860	9 420
	высший среднее профессиональное образование	11 740	11 300	10 860	10 420
	высший высшее профессиональное образование	13 740	13 300	12 860	12 420
	высший высшее профессиональное образование	15 740	15 300	14 860	14 420

Приложение N 8

к Методике формирования системы оклада труда и стимулирования работников государственных общеобразовательных организаций в Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, учреждений среднего профессионального образования, входящих в структуру общеобразовательных организаций

Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам должностей работников государственных общеобразовательных организаций в Белгородской области и муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего образования



N п/п	Наименование должностей работников образовательных организаций	Работников	Размер базового должностного оклада (в рублях) «С»
<b>I. Административный персонал</b>			
1.1.	Руководитель структурного подразделения образовательной организации		10 436
	- в организации, отнесенной к IV группе по оплате труда руководителей;		11 266
	- в организации, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;		12 107
	- в организации, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;		13 106
	- в организации, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей;		
1.2.	Высший специалист		9 590
	- в библиотеках, не отнесенных к группам по оплате труда руководителей;		10 436
	- в библиотеках, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;		10 860
	- в библиотеках, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;		11 725
	- в библиотеках, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;		12 107
1.3.	Высший специалист (наименование):		
	- при объеме документооборота до 25 тысяч документов в год в соответствии с количеством дел;		9 590
	- при объеме документооборота свыше 25 тысяч документов в год в соответствии с количеством дел;		10 901
1.4.	Специальный сотрудник		9 590
1.5.	Вспомогательный сотрудник		9 590
1.6.	Персонал котельной:		
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;		9 590
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;		11 282
	- при выполнении обязанностей директора котельной, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей;		13 106
1.7.	Персонал гаража:		
	- персонал, отнесенного к IV группе по оплате труда руководителей;		9 590
	- персонал, отнесенного к III группе по оплате		9 970

	трудоустройства;	
	- исполнители, отнесенные к II группе по оплате труда руководителей;	11 725
	- предприниматели, отнесенные к I группе по оплате труда руководителей;	13 106
I.8.	<b>Начальники (заместители) мастерских:</b>	
	- при выполнении обязанностей начальниками (заместителями) мастерской, отнесенной к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- при выполнении обязанностей начальниками (заместителями) мастерской, отнесенной к II группе по оплате труда руководителей;	11 282
	- при выполнении обязанностей начальниками (заместителями) мастерской, отнесенной к I группе по оплате труда руководителей;	13 106
I.9.	<b>Заведующие:</b>	
	- при выполнении обязанностей заведующего объектами, отнесенным к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- при выполнении обязанностей заведующего объектами, отнесенным к II группе по оплате труда руководителей;	9 970
	- при выполнении обязанностей заведующего объектами, отнесенным к I группе по оплате труда руководителей;	11 282
I.10.	<b>Заведующий столовой:</b>	
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	9 590
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	10 416
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;	12 167
I.11.	<b>Заведующий производством (шеф-повар):</b>	
	- при руководстве работой повара, осуществляющих кулинарную обработку пищевой продукции;	10 187
	- при руководстве работой повара, осуществляющих кулинарную обработку;	10 812
	- при руководстве работой повара, осуществляющих особую кулинарную обработку;	11 282
I.12.	<b>Заместитель директора (по административно-хозяйственной части):</b>	
	- в организациях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей;	11 756
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей;	12 710
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей;	13 713
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей;	14 766
I.13.	<b>Заместитель:</b>	
1	Заместитель начальника государственной в	10 409
2	Классификация работников государственных в	Классификация

Общественные организации	
2.1.	Инструктор по трику: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 12 673 - высшей категории квалификационной категории 13 771
2.2.	Инструктор по физической культуре: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 12 673
2.3.	Музыкальный руководитель: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 12 673 - высшей категории квалификационной категории 13 771
2.4.	Инструктор по физкультуре: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 13 771 - высшей I квалификационной категории, старшим методом и с старшим инструктором-методистом 14 816 - высшей I квалификационной категории (для методов, инструктор-методист, старшим методом и с старшим инструктором-методистом) 14 816
2.5.	Педагог дополнительного образования: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 13 653 - высшей категории квалификационной категории 14 816
2.6.	Компьютерист: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 13 653 - высшей категории квалификационной категории 14 816
2.7.	Педагог-организатор: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 13 653 - высшей категории квалификационной категории 14 816
2.8.	Специальный педагог: - без квалификационной категории 12 573 - высшей I квалификационной категории 13 653
2.9.	Тренер-преподаватель: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 13 653 - высшей категории квалификационной категории 14 816
2.10.	Мастер производственного обучения: - без квалификационной категории 12 350 - высшей I квалификационной категории 13 653 - высшей категории квалификационной категории 14 816
2.11.	Методист: - без квалификационной категории 11 740 - высшей I квалификационной категории 13 653 - высшей категории квалификационной категории 14 816
2.12.	Педагог-психолог

	- без квалификационной категории.	12 673
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	15 316
2.13.	Старший инструктор-методист	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	15 316
2.14.	Старший педагог дополнительного образования	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	14 816
2.15.	Старший тренер-преподаватель	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	14 816
2.16.	Педагогический организатор основ безопасности жизнедеятельности	
	- без квалификационной категории.	12 673
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	14 816
2.17.	Учитель физики	
	- без квалификационной категории.	12 673
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	15 316
2.18.	Старший ассистент-ассистент	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	15 316
2.19.	Старший воспитатель	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	14 816
2.20.	Педагог-библиотекарь	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	12 673
	- инженер высшего квалификационного категории.	13 771
2.21.	Техник	
	- без квалификационной категории.	12 673
	- инженер I квалификационной категории.	13 653
	- инженер высшего квалификационного категории.	14 816
2.22.	Учитель физкультуры, учитель физики (физкультуры), судья высшей, третьей ступеней	
	- без квалификационной категории.	12 673
	- инженер I квалификационной категории.	15 316
	- инженер высшего квалификационного категории.	16 584
2.23.	Старший лаборант	
	- без квалификационной категории.	11 740
	- инженер I квалификационной категории.	12 673
	- инженер высшего квалификационного категории.	13 771

2.24.	Составляющие директоры по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	16 984
2.25.	Преподаватели:	
	- в I квалификационной категории:	11 740
	- в высшей I квалификационной категории:	13 651
	- в высшей категории профессиональной деятельности:	14 816
<b>3. Методические работники</b>		
3.1.	Метод. учебно-метод.	
	- в I квалификационной категории:	14 054
	- в высшей I квалификационной категории:	15 190
	- в высшей II квалификационной категории:	16 282
	- в высшей категории профессиональной деятельности:	17 614
3.2.	Метод. кон.	
	- в I квалификационной категории:	11 948
	- в высшей I квалификационной категории:	11 177
	- в высшей II квалификационной категории:	11 379
	- в высшей категории профессиональной деятельности:	14 651
3.3.	Методические сборы, семинары по проблемам методики, учебной техники, репетиторы, факультетские курсы:	
	- в I квалификационной категории:	10 045
	- в высшей I квалификационной категории:	10 827
	- в высшей категории профессиональной деятельности:	11 351
3.4.	Инструкторы:	14 054
3.5.	Массажисты:	14 054
<b>4. Специалисты учебно-воспитательного персонала</b>		
4.1.	Вожатый	10 808
4.2.	Специалист (в том числе по охране труда, технической, маркетолог, менеджер, административный, инструктор воспитательного характера и т.д.):	
	- в I квалификационной категории:	9 590
	- в высшей I квалификационной категории:	10 004
	- в высшей II квалификационной категории:	11 252
4.3.	Библиотечная (библиограф, редактор, корректор):	
	- в I квалификационной категории:	9 590
	- в высшей I квалификационной категории:	9 772
	- в высшей II квалификационной категории:	10 254
	- в высшей категории профессиональной деятельности:	11 262
4.4.	Младший воспитатель:	
	- в высшей категории (полное общее образование и курсы подготовки):	9 590
	- в высшей категории профессионального образования:	9 772
4.5.	Новички воспитатели:	9 590
4.6.	Ассистент (помощник):	9 590
4.7.	Специалист учебной части:	
	- в высшей категории (полное общее образование):	9 590
	- в высшей категории профессионального образования:	10 009
	- в высшей категории профессионального образования:	10 625

4.9.	Директор образовательной организации	
	- без квалификационной категории	9 590
4.9.	Директор по образованию	
	- при работе в организациях коммерческого типа	9 590
	- при работе в организациях государственного и муниципального типа	9 772
4.10.	Директор (заместитель директора)	
4.11.	Инспектор (заместитель старшего инспектора)	
	- без квалификационной категории	9 590
4.12.	Инспектор	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	10 526
	- инспекции I квалификационной категории	11 362
4.13.	Куратор (принципал)	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	10 526
	- инспекции I квалификационной категории	11 362
4.15.	Учитель	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	10 526
	- инспекции I квалификационной категории	11 362
4.16.	Учитель	
	- без квалификационной категории	8 990
	- инспекции II квалификационной категории	10 526
	- инспекции I квалификационной категории	11 362
4.17.	Методик	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	10 526
	- инспекции I квалификационной категории	11 362
4.18.	Методик	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	9 772
	- инспекции I квалификационной категории	10 707
4.19.	Методический кабинет	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	10 524
	- инспекции I квалификационной категории	11 362
4.20.	Методический кабинет	
	- без квалификационной категории	9 590
4.21.	Аккумулятор	
4.22.	Директор	
	- без квалификационной категории	9 760
	- инспекции II квалификационной категории	11 217
	- инспекции I квалификационной категории	12 113
4.23.	Профессор	
	- без квалификационной категории	9 760
	- инспекции II квалификационной категории	11 217
	- инспекции I квалификационной категории	12 113
4.24.	Доцент	
	- без квалификационной категории	9 590
	- инспекции II квалификационной категории	10 124

	- высшей квалификационной категории	11 762
4.25.	Специалист по кадрам	10 436
4.26.	Администратор	9 590
4.27.	Старший администратор	9 768
4.28.	Секретарь-референт	9 590
4.29.	Специальность в сфере кадров (в государственных организациях системы образования): - инженерное среднее специальное образование и подготовка по учебной программе - высший уровень образования и подготовка по учебной программе	11 740 11 060
4.30.	Инженеры (в государственных организациях системы образования): - инженерное среднее специальное образование; - высший уровень образования	10 911 11 740
5.	Специалисты выполняющие в ОБС и вспомогательный персонал	
5.1.	Инженер: Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.2.	Диспетчеризация: Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.3.	Секретарь: Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 590
5.4.	Секретарь-машинистка: Требования к квалификации: - общее среднее образование и специальная подготовка по учебной программе	9 590
5.5.	Кладовщик(ы) старшего: Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - при выполнении должностных обязанностей в течение	9 590
	- при выполнении должностных обязанностей в течение	9 772
5.6.	Архивист: Требования к квалификации: - общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев; - при выполнении работ в архивных учреждениях, архивной организации; - при выполнении работ в архивных учреждениях, а также архивах, выполняющих структурными подразделениями	9 590 9 772

5.7.	Машинистка. Требования к квалификации: - общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе (машинистка II категории); - общее среднее образование, специальная подготовка по установленной программе (также работы и должности машинистки I категории)	9 590 9 772
5.8.	Кладовщик	9 590
5.9.	Инструктор по тактике и технике безопасности	9 590
5.10.	Аппаратчик квалификационный	9 590
5.11.	Экспедитор по перевозке грузов. Требования к квалификации: - общее среднее образование, профессиональное обучение не менее 3 месяцев; - при сопровождении грузов, не требующих особых условий транспортировки; - при сопровождении грузов, требующих особых условий транспортировки	9 590 9 772
5.12.	Кондуктор. Требования к квалификации: - среднее (полное) общее образование и профессиональное обучение не менее 3 месяцев; - среднее профессиональное образование	9 590 9 772
5.13.	Водитель автомобиля и двигателя "Д"	10 187
5.14.	Водитель автомобиля	9 627
5.15.	Грузовщик	9 590
5.16.	Грунтозавозчик	9 590
5.17.	Гружник	9 590
5.18.	Дорожник	9 590
5.19.	Дорожник	9 590
5.20.	Кладовщик	9 590
5.21.	Кладовщик	9 590
5.22.	Кладовщик	9 590
5.23.	Лаборант химического анализа	9 590
5.24.	Лаборант химического анализа	10 187
5.26.	Оператор колёсный	9 590
5.27.	Слесарь по обслуживанию и ремонту оборудования при работе в колёсной	9 590
5.28.	Слесарь контрольно-измерительных приборов и автоматики	9 590
5.29.	Газовальцовщик	9 590
5.30.	Оператор контрольной установки	9 590
5.31.	Оператор инфракрасной микрофильмографии и копирования	9 590
5.32.	Оператор компьютерных и периферийных машин	9 590
5.33.	Оператор электронно-вычислительных и периферийных машин	9 590
5.34.	Поляр	10 187



5.33.	Кухонный рабочий	9 590
5.36.	Полосный рабочий	9 590
5.47.	Буфетчик	9 590
5.38.	Повар	9 590
5.39.	Варвар	9 590
5.40.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (мелкий ремонт)	9 785
5.41.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	9 590
5.42.	Служащий производный	9 590
5.43.	Служащий	9 590
5.44.	Служащий-сантехник	9 590
5.45.	Лаборант-химик	9 590
5.46.	Лаборант	9 590
5.47.	Рабочий газовой автоматики	9 590
5.48.	Рабочий по ремонту спортивного оборудования и инвентаря	9 590
5.49.	Машинист по старее и ремонту снегозады	9 590
5.50.	Служащий	9 590
5.51.	Служащий (вахтер)	9 590
5.52.	Транспорт	9 590
5.53.	Уборщик служебных помещений	9 590
5.54.	Уборщик туалета	9 590
5.55.	Служащий (комбинатор)	9 590
5.56.	Контролер технического состояния автотранспортных средств	9 590
5.57.	Режиссер (режиссер-постановщик), постановщик, хореограф, аниматор	
	- режиссер, дирижер, балетмейстер, хореограф III категории, руководители студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотоарти-дизайна, высшей средней специальной подготовки,	9 760
	- режиссер, балетмейстер, хореограф II категории, руководители студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотоарти-дизайна, высшей специальной подготовки, специальное образование или среднее специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Областной", а также в профессиональных творческих коллективах,	10 707
	- режиссер, балетмейстер, хореограф I категории, руководители студии изобразительного и декоративно-прикладного искусства, фотоарти-дизайна, высшей специальной подготовки, специальное образование и работу в художественных коллективах, имеющих звание "Народный", "Областной", или в профессиональных творческих коллективах,	11 762
5.58.	Зарисовщик	9 590

\* Педагогически работниками образовательных организаций, расположенных в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов от базовых должностных окладов.

**Приложение N 9  
к Методике формирования системы оплаты труда  
и стимулирования работников государственных  
образовательных организаций Белгородской области  
и муниципальных образовательных организаций,  
реализующих программы начального общего, основного общего,  
среднего общего образования, учреждений среднего  
профессионального образования, имеющих в структуре  
образовательные организации**

Среднее количество обучающихся в классе государственных образовательных организаций Белгородской области и муниципальных образовательных организаций, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, расположенных в сельской местности  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 23.11.2020 N 490-оп)

N п/п	Наименование муниципального образования	Среднее количество обучающихся в классе
11	Ромненский район	14

**Приложение N 2**

Утверждены  
постановлением  
Правительства Белгородской области  
от 30 сентября 2019 г. N 421-оп

**ПОПРАВКИ КОЭФФИЦИЕНТЫ К НОРМАТИВАМ РАСЧЕТОВ НА  
ОДНОГО ОБУЧАЮЩЕГОСЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
(МАЛОКОМПЛЕКТНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ) ДЛЯ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОЧНОЙ ФОРМЕ ОБУЧЕНИЯ**  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 29.08.2021 N 291-оп)

N п/п	Полное наименование образовательной организации в соответствии с уставом	Наименование коэффициента
1.	Муниципальное общеобразовательное учреждение "Сельская основная образовательная школа Ромненского района Белгородской области"	2,8

**МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА И  
СТимулирования работников дошкольных  
образовательных организаций, дошкольных групп в  
образовательных организациях, обеспечивающих  
государственные гарантии реализации прав на  
получение общедоступного и бесплатного  
дошкольного образования**

(в ред. постановлений Правительства Российской Федерации от 25.02.2014 № 503-пп, от 06.04.2015 № 127-пп, от 07.12.2015 № 417-пп, от 11.03.2016 № 18-пп, от 21.03.2016 № 30-пп, от 07.11.2016 № 1-пп, от 02.07.2017 № 71-пп, от 24.02.2018 № 18-пп, от 11.11.2017 № 10-пп, от 18.12.2017 № 12-пп, от 13.03.2018 № 66-пп, от 28.07.2018 № 26-пп, от 21.08.2018 № 22-пп, от 25.02.2019 № 8-пп, от 02.10.2019 № 41-пп, от 01.11.2019 № 10-пп, от 13.03.2020 № 25-пп, от 28.02.2021 № 10-пп, от 20.02.2021 № 41-пп, от 27.11.2021 № 62-пп, от 11.03.2022 № 6-пп, от 26.11.2022 № 61-пп)

Система оплаты труда разработана для дошкольных образовательных организаций, обеспечивающих государственные гарантии реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, и применяется в отношении всех категорий работников: педагогических и прочего персонала. Прочий персонал исключает в себя учебно-административный, обслуживающий и административный персонал.

1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

1.1. Формирование фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации рассчитывается по формуле:

ФОТ<sub>д</sub> = ФОТ<sub>п</sub> + ФОТ<sub>пр</sub>, где:  
ФОТ<sub>п</sub> - фонд оплаты труда педагогического персонала;  
ФОТ<sub>пр</sub> - фонд оплаты труда прочего персонала.

Фонд оплаты труда педагогического персонала и прочего персонала формируется в соответствии с норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно постановлению Правительства области от 30 января 2012 года № 50-пн "Об утверждении нормативов расходов и фонда заработной платы педагогических работников и работников прочего персонала на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, в расчете на одного обучающегося в части оплаты труда с учетом поправочного коэффициента на отчисления маломощности дошкольные образовательные организации.

Фонд<sub>д</sub> для расчета:  
ФОТ = N x k x Д x У,  
где:  
N - норматив финансирования расходов на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

К - поправочный коэффициент для данной дошкольной организации, устанавливаемый нормативным правовым актом Правительства области на очередной период для отдельных муниципальных дошкольных образовательных организаций (при отсутствии коэффициента - 1);

Д - доля фонда оплаты труда педагогического и прочего персонала в нормативе на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность;

У - количество обучающихся в дошкольной образовательной организации;

Формирование общего фонда оплаты труда прочего персонала по дошкольным образовательным организациям (ФОПпр) на очередной финансовый год осуществляется по формуле:

ФОПпр = ФОТб + ФОТст + ФОТд + ФОТот, где:  
ФОТб - базовый фонд оплаты труда прочего персонала (фонд оплаты труда по базовым окладам всех категорий работников и фонд специальных гарантированных надбавок всех категорий работников);

ФОТст - стимулирующий фонд оплаты труда;

ФОТд - централизованный фонд стимулирования зачисляемого дошкольной образовательной организации, который составляет до 15 процентов от общего фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулируемого) (без учета ФОТот);

В дошкольной образовательной организации формируется дополнительный фонд для оплаты замены работников, отсутствующих в отпуске, оплаты дополнительных дней;

ФОТот - фонд оплаты труда на замену работников, находящихся в отпуске, рассчитывается от заработной платы с учетом действующих нормативов, документов сформулированных категориями работников: помощники воспитателя, зачисляемый медицинский персонал, няни, шеф-повар, рабочий по стирке и ремонту спецодежды, сторож, подсобный рабочий, калышник, заместитель зачисляемого по административно-хозяйственной работе (кастер), делопроизводитель, воспитатель дошкольного, нянечка, дворник, уборщица служебных помещений.

Объем стимулирующей части фонда оплаты труда прочего персонала определяется по формуле:

ФОТст = ФОТб х п, где:

п - стимулирующая доля ФОТ прочего персонала.

Рекомендуемый диапазон п - от 20 до 70 процентов. Значение "п" определяется дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

(п. 1.1 в ред. постановления Правительства Волгоградской области от 26.12.2022 N 844-п)

2. Формирование централизованного фонда стимулирования муниципальных дошкольных образовательных организаций

2.1. Дошкольная образовательная организация формирует централизованный фонд стимулирования зачисляемого в размере до 15 процентов от фонда оплаты труда прочего персонала (базового и стимулируемого) (без учета ФОТот) данной дошкольной образовательной организации.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования зачисляемых дошкольных образовательных организаций осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

Стимулирующие выплаты зачисляемого персонала на две группы:

- стимулирующие выплаты на взыскание государственных и отраслевых наград;

- на звание "Народный учитель", "почетные звание и медали (медали К.Д.Ушинского,

"За заслуги перед Волгой Волгоградской" (I и II степени), "Заслуженный учитель",

за отраслевые награды: звания "Отличник просвещения", "Отличник народного просвещения" и "Почетный работник общего образования Российской Федерации"; "Почетный работник сферы образования Российской Федерации"; "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации" (приказом: N 1).

(в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 21.12.2012 N 814-ПП)

- стимулирующие выплаты за эффективное обеспечение образовательного процесса (приказом: N 2).

В случае если закладующий одновременно имеет несколько наград из выше перечисленных, доплаты проводятся по наибольшему значению из соответствующих долат.

Установленные стимулирующие доплаты выплачиваются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором, в пределах фонда стимулирования.

(в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 20.12.2017 N 814-ПП)

Критерии стимулирования разрабатываются с учетом сферы профессиональной деятельности закладующих дошкольных образовательных организаций, показатели оценки - с учетом достигнутой цели и проблем, своевременности потребностей образовательных услуг качеством данных услуг.

Закладующий дошкольной образовательной организацией формирует и утверждает штатное расписание дошкольной образовательной организации и тарификационный список в пределах фонда оплаты труда.

### 3. Распределение фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации

3.1. В части фонда оплаты труда на педагогический персонал дошкольной образовательной организации самостоятельно определяется объем средств в общем объеме средств, рассчитанным на основании норматива расходов на обеспечение государственных гарантий реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в дошкольных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность, аккредитованных в образовательном информационном доверенного до организации, доли на прочие учебные расходы (в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными на областном уровне).

3.2. Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

ФОТст = ФОТб \* Д, где Д - доля стимулирующей части ФОТ педагогического персонала.

Рекомендуемый диапазон Д: от 20 до 70 процентов. Значение Д определяется организацией самостоятельно.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала (ФОТб) состоит из общей части (ФОТб) и гарантированной части (ФОТг):

ФОТб = ФОТб + ФОТг

Объем гарантированной части определяется по формуле:

ФОТг = ФОТб \* Дг, где Дг - доля гарантированной части ФОТ педагогического персонала. Рекомендуемое значение Дг - до 30 процентов. Значение Дг устанавливается дошкольной образовательной организацией самостоятельно.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату педагогическим работникам.

Р. Расчет оплаты труда педагогических работников

(в ред. постановления Правительства Российской Федерации от 21.03.2016 N 70-ПП)

4.1. Оплата труда педагогических работников дошкольных образовательных организаций рассчитывается исходя из базового оклада (приложение N 3) с применением гарантийных надбавок (приложения N 1, N 2) и стимулирующих выплат (приложения N 1, N 2) согласно коэффициентам по следующей формуле:

$$\text{Зарплата} = (\text{О базовый} \times \text{К погр. на коэффициент} \times (1 + \text{K1} + \text{K2})) + \text{С},$$

где:  
**О базовый** - базовый оклад воспитателей, установленный согласно приложению N 3;  
**К погр. на коэффициент** - поправочный коэффициент на коэффициент;  
**Расчет поправочного коэффициента на коэффициент:**  
исходя из количества на классификатор  

$$k = \frac{\text{количество в группе на одну тарифную единицу в соответствии с СабФед}}{\text{нормативное количество воспитателей}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, то коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное количество воспитателей утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой группы дошкольной организации в соответствии с количеством фактической инструкторов и СабФед.

Нормативное количество воспитателей группы образовывающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СабФед рассчитывается исходя из площади групповой (групповой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах комбинированной и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

**K1** - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);  
**K2** - специальные гарантированные надбавки поощрительного характера (приложение N 5);

Формула для расчета заработной платы прочих педагогических работников:  
**Зарплата** = (О базовый x К погр. на коэффициент x (1 + K1 + K2)) + С,  
 где:  
**О базовый** - базовый оклад педагогических работников, установленный согласно приложению N 3;  
**К погр. на коэффициент** - поправочный коэффициент на коэффициент;  
**Расчет поправочного коэффициента на коэффициент:**  
исходя из количества на классификатор  

$$k = \frac{\text{количество в группе на одну тарифную единицу в соответствии с СабФед}}{\text{нормативное количество воспитателей}}$$

В случае если величина поправочного коэффициента ниже 1, коэффициент устанавливается на уровне 1.

Нормативное количество воспитателей утверждается приказом управления образования в каждом муниципальном районе (городском округе) в разрезе каждой дошкольной организации.

Нормативное количество воспитателей группы образовывающей направленности и повышенного уровня в соответствии с СабФед рассчитывается исходя из площади групповой (групповой) комнаты на одного ребенка в зависимости от возраста.

В группах комбинированной и комбинированной направленности поправочный коэффициент устанавливается на уровне 1;

**K1** - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);  
**K2** - специальные гарантированные надбавки поощрительного характера (приложение N 5);

**С** - стимулирующие надбавки за наличие государственных, отраслевых наград и за качество работы (приложения N 1, N 2).

При условии увеличения фонда оплаты труда и индексации заработной платы в течение календарного года проводится внеочередное заседание по распределению стимулирующей части оплаты труда.  
(Итого в месяц [распределены Положением Белгородской области от 20.09.2021 N 414-во](#))

Стимулирующие надбавки устанавливаются 2 раза в год на 1 сентября и 1 января в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда, разработанным в каждой дошкольной образовательной организации.

(в ред. [дополнениями Положением Белгородской области от 07.10.2019 N 411-во](#))

Для вновь принятых работников и работников, вышедших из отпуска по уходу за ребенком, стимулирующая часть по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии перераспределенного стимулирующего фонда оплаты труда (включно по фонду стимулирования на дату рассмотрения оценки вновь принятых работников). При этом масштабы данного распределения определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

С учетом документирования дошкольных образовательных организаций в течение года заработная плата педагогическим работникам должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

5. Расчет оплаты труда прочего персонала (учебно-воспитательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала)

Оплата труда работников прочего персонала (учебно-воспитательного, административно-хозяйственного, обслуживающего персонала) рассчитывается исходя из базисной ставки, указанного в приложении N3.

За пр = (О базис x (1 + K2)) + С, где  
О базис - базисная ставка прочего персонала.

K2 - специальные гарантированные надбавки (приложение N 4);  
С - стимулирующие надбавки (приложение N1, N2).

Стимулирующие надбавки устанавливаются по должности, занимаемой в соответствии с трудовым договором и с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда.

(в ред. [дополнениями Положением Белгородской области от 26.12.2017 N 814-во](#))

5.1. Расчет оплаты труда воспитателя и старшего воспитателя дошкольной образовательной организации.

5.1.1. Оплата труда воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней (базисной) заработной платы воспитателя, фактически сложившейся на 1 июля финансового года следующего года, и стимулирующей надбавки.

За месяц = (средняя за базисная месяц x (1 + К + А)) + Сп, где  
Сред За базисная воспит. - средняя заработная плата воспитателя.

К - коэффициент за контингент воспитанников:  
до 100 детей - 0,5;  
от 101 до 150 детей - 0,6;  
от 151 до 200 - 0,7;  
от 201 до 250 детей - 1;  
от 251 и более детей - 1,2.

А - доплата за наличие высшей квалификационной категории - 0,15.

По окончании срока действия установленных квалификационных категорий, после аттестации руководителей:

(Итого в месяц [распределены Положением Белгородской области от 25.02.2019 N 88-во](#))

А - доплата руководителю при соответствии занимаемой должности без учета рекомендаций - 0,15;  
(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 24.03.2019 N 88-оп)

С<sub>1</sub> - стимулирующие надбавки, устанавливаемые за счет централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольной образовательной организации в соответствии с Положением о поощрении централизованного фонда стимулирования руководителей дошкольных образовательных организаций.

5.1.2 Оплата труда старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается исходя из средней базовой заработной платы воспитателей, фактически сложившейся на 1 (один) физическое лицо списочного состава, с применением коэффициентов.

Зарплата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается руководителем на основании заключенных трудовых договоров.

Базовая заработная плата старшего воспитателя дошкольной образовательной организации устанавливается в размере до 75 процентов базового оклада замещающего дошкольной образовательной организации без учета доплаты ему за соответствие занимаемой должности.

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 24.03.2019 N 88-оп)

С<sub>2</sub> - стимулирующая часть заработной платы старшего воспитателя устанавливается органом самоуправления дошкольной образовательной организации по представлению замещающего дошкольной образовательной организации в соответствии с критериями Эффективности работы организации N.2.1, 2.1).

Формула расчета базовой заработной платы старшего воспитателя дошкольной образовательной организации:

ИФО ставка \* Б.з.п.з.в. х К + А1, где:

Б.з.п.з.в. - базовая заработная плата замещающего без учета доплаты за соответствие занимаемой должности;

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 24.03.2019 N 88-оп)

К - коэффициент к базовой заработной плате руководителя - 0,75;

А - коэффициент за квалификационную категорию:

0,05 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для старших воспитателей, имеющих первую квалификационную категорию;

0,15 - для старших воспитателей, имеющих вторую квалификационную категорию.

Зарплата заместителя и старшего воспитателя устанавливается два раза в год (1 категория и 1 шаг) на основании тарифификационных списков и списочного состава детей.

6. Общие положения Методики

(в ред. постановления Правительства Белгородской области от 22.12.2014 N 403-оп)

Оклад замены за временно отсутствующего работника (больничной лист, отпуск, курсы и т.д.) в дошкольных образовательных организациях, в дошкольных группах образовательных организаций проводится путем деления базового оклада (с учетом поправочного коэффициента на контингент в группе) замены доплаты за работу в сельской местности - для педагогической и воспитательской работников на среднесрочное количество рабочих часов (среднесрочное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю на количество рабочих дней в году по календарной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделю) и затем на 12 (количество месяцев в году), установленный по занимаемой должности, и умножения на фактически отработанное количество часов замены в месяц.



(в ред. постановлений Правительства Белгородской области от 18.12.2017 N 494-ш от 25.02.2019 N 85-ш)

Для иных врачей работников стимулирующая по результатам труда может быть определена по итогам работы за отработанный месяц, но при наличии непосредственного стимулирующего фонда оплаты труда (исключая по факту стимулирования на дату рассмотрения оценки иных принятых работников). При этом методики данного распределения определяются в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда дошкольной образовательной организации.

(далее - Положение) Правительства Белгородской области от 20.07.2017 N 71-ш

7. Порядок оплаты труда врачей и медицинских работников дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - Положение) Правительства Белгородской области от 18.12.2017 N 494-ш

7.1. Настоящий Порядок применяется для расчета заработной платы врачам и медицинским работникам, работающим в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования (далее - врачи и медицинские работники).

Оплата труда врачей и медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, предусматривает следующие принципы системы оплаты труда работников организаций, финансируемых за счет средств местного бюджета, на основе базового должностного оклада в зависимости от квалификационной категории, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Месечная заработная плата врачей и медицинских работников в дошкольных образовательных организациях, дошкольных группах в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования, определяется на основании установленного базового должностного оклада с учетом гарантированных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат.

Оплата труда врачей и медицинских работников в части установленных базовых должностных окладов, гарантированных надбавок, компенсационных выплат, доплат и стимулирующих выплат регулируется законодательством Российской Федерации в соответствии с трудовым законодательством и действующими нормативно-правовыми документами.

Размеры базовых должностных окладов врачей и медицинских работников устанавливаются в соответствии с приложением N 3.

Размеры и виды гарантированных надбавок за специфику врачей и медицинских работников образовательных организаций определяются исходя из условий труда, различий в месторасположении.

7.3. Врачи и медицинские работники образовательных организаций устанавливаются следующие гарантированные надбавки от базового должностного оклада:

- в размере 20 процентов за работу в образовательных организациях комплексной направленности, групп комплексной направленности в соответствии со специализацией врачей и медицинских работников;

- в размере 25 процентов за работу в образовательных организациях, расположенных в сельской местности.

Кроме того, врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются гарантированные доплаты от базового должностного оклада в следующем размере:

- врачам и медицинским работникам, работающим в образовательных организациях, за выслугу лет: работам от 3 до 5 лет - 50 процентов, свыше 5 лет - 60 процентов.

В случаях, когда медицинским работникам предусмотрено повышение оклада по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется от базового должностного оклада без учета повышения по другим основаниям.

7.4. К комплексационным выплатам относятся выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда, предусматриваемые доплата в размере до 12 процентов для специалистов, рабочих и служащих. Комплексный размер доплаты работникам определяется управлением с учетом организации или другим управляющим органом организации и численности от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда. Данная доплата работникам предоставляется при условии аттестации рабочих мест соответствующим уполномоченным органом.

7.5. Стимулирующие выплаты врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются по критерию оценки результативности профессиональной деятельности от базового должностного оклада в пределах средств, направленных на оплату труда.

Планирование стимулирующей части фонда оплаты труда врачей и медицинских работников образовательных организаций осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда, предусмотренного в образовательной организации, в размере до 180 процентов от суммы базовых должностных окладов по категориям врачей и медицинских работников образовательных организаций.

Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются коллективным договором или трудовым договором, заключаемым в установленном порядке с вышестоящей организацией (учредителем).

Выплаты стимулирующего характера врачам и медицинским работникам образовательных организаций устанавливаются на основании критериев оценки результативности профессиональной деятельности медицинских работников, утвержденных в локальном акте образовательной организации в пределах средств стимулирующей части фонда оплаты труда (Бюджетные и внебюджетные стимулирующей части).

Приложение N 1  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников должностей образовательных  
организаций, дошкольных групп и  
образовательных организаций,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение общедоступного  
и бесплатного дошкольного образования

Счету на перечисление гарантированных выплат врачам и медицинским работникам образовательных организаций (в ред. постановления Правительства Республики Беларусь от 24.03.2021 N 108-пз от 24.11.2022 N 314-пз)

№	Наименование категории	Гарантированные стимулирующие выплаты	Размер выплат
---	------------------------	---------------------------------------	---------------

1.	Наименование работных и расходов	В виде "Почетный знак", "почетные грамоты и медали (всего К.Д.Уманской, "За заслуги перед Москвой (всего 10 и 10 систем), "Заслуженный работник". В отраслевые органы "Планира народного образования Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Почетный работник".	руб., % от (базового оклада) 1000 руб. 500 руб.
2.	Классификация работных, вознаграждений	За работу в условиях повышенной ответственности (специальности)	25%

Приложение N 2  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дошкольных образовательных  
организаций, дошкольных групп и  
образовательных организаций,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации права на получение обязательного  
и бесплатного дошкольного образования

**Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда  
дошкольной образовательной организации**  
(в ред. [исправлений Правительством Республики Беларусь от 18.12.2017 N 494-оз](#), от  
25.02.2019 N 88-оз)

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, и повышения качества образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы.
- 1.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, включает в себе поощрительные выплаты по результатам труда (премии) в соответствии с показателями эффективности деятельности и оценки труда.

**2. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат**

2.1. Показатели эффективности деятельности и оценки труда работников образовательных организаций, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования, учитываемые при установлении стимулирующих выплат, исчисляются в баллах.

Сокращенные обозначения, применяемые в данных показателях:

ДЮ - образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования;  
 ФГОС ДЮ - федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования;  
 ОЭЗ - ограниченные возможности здоровья;  
 АНО - актуальный педагогический опыт;  
 ГКП - группа кратковременного пребывания;  
 ИП - индивидуальный предприниматель;  
 ЧДО - частная образовательная организация, реализующая основную образовательную программу дошкольного образования;  
 ЭЖЖ - единый образовательный журнал;  
 ИМПК - психолого-медико-педагогическая комиссия ДЮ;  
 2.2. Персонал образовательной организации: Педагогический персонал (воспитатель, старший воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, тьютор)  
 (в ред. постановления Правительства Благородной области от 25.02.2019 N 88-оп)

№ п/п	Показатели	Действия	Примечание
		<b>4. Общие показатели</b>	
11.	Создание развивающей предметно-образовательной среды в соответствии с ФГОС ДЮ, реализуемым образовательным программой	вс, отнесенные к педагогическому персоналу	
12.	Качественное и своевременное выполнение мероприятий годового плана работы ДЮ, включая установленный календарный	вс, отнесенные к педагогическому персоналу	
13.	Уровень удовлетворенности родителей воспитанников качеством образовательной услуги	вс, отнесенные к педагогическому персоналу	результаты мониторинга (анкетирование, социологического опроса), наличие положительных отзывов. База не выставляется при наличии обоснованной жалобы
14.	Руководство городским районным методическим объединением	вс, отнесенные к педагогическому персоналу	
15.	Участие в тематических мероприятиях	вс, отнесенные к педагогическому персоналу	участие в федеральной межрегиональной или региональной тематической выставке
16.	Наличие собственных авторских изданий, программ, пособий АНО	вс, отнесенные к педагогическому персоналу	информационно-методический, методический, федеральный уровень; разработаны в методическом центре



	исполнительного образования	исполнительному уровню	
1.17	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	исполнительному уровню	выбор информации для размещения на сайте ДОО и в иных соц. сетях
1.18	Качественное ведение информационного ресурса по уходу детей на территории ДОО	исполнительному уровню	составление страниц ДОО с новыми функциями, требованиями, рекомендациями, рекомендациями, рекомендациями и рекомендациями в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.
<b>II. Специализация педагогов</b>			
2.1	Соответствие образовательных программ дошкольного образования, реализуемых в ДОО, требованиям ФГОС, региональным приоритетам развития дошкольного образования	старший воспитатель	
2.2	Объемность ДОО учебно-методических материалов в соответствии с ФГОС ДО, регулярными образовательными программами	старший воспитатель	
2.3	Создание в ДОО условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	старший воспитатель	качественная организация деятельности ПМБ в ДОО, разработка и совершенствование реализации адаптированных образовательных программ
2.4	Высокий уровень методической работы по комплексной квалификации педагогов ДОО	старший воспитатель	100% процентное выполнение плана комплексной квалификации, организация участия педагогов в обучающих мероприятиях (семинары, вебинары, стажировки и т.д.)
2.5	Эффективность деятельности по организации аттестации педагогов ДОО	старший воспитатель	выполнение плана комплексной аттестации на квалификационные категории, своевременное участие в межрегиональной переподготовке, участие в конкурсах и выставках на всероссийском уровне, участие в образовательных мероприятиях учреждений дополнительного образования
2.6	Высокая результативность участия ДОО, образовательного	старший воспитатель	выполнение планов, приоритетных

	участия в конкурсах на лучшую группу, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования		
2.7.	Организованность в обеспечении качества дошкольных образовательных учреждений (на основании итоговой) экспертных сторонних организаций в рамках государственного взаимодействия	старший воспитатель	организация дошкольного образования с участием учреждений дошкольного образования, спортивной школы, учреждений культуры и др.
2.8.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	старший воспитатель	организация работы ГКП с реализацией образовательной программы для детей, получивших доступ к образовательным услугам на территории и в условиях государственного партнерства, методическая, организационная поддержка работы дошкольных образовательных организаций, ИП в рамках совместного плана работы (договора)
2.9.	Качественное обеспечение взаимодействия с родителями, учителями и социальными партнерами	старший воспитатель	реализация совместных планов работы
2.10.	Качественная реализация образовательной программы в различных видах детской деятельности, в том числе: <b>развивающих занятий</b>	воспитатель, логопед	организация и самостоятельная деятельность детей, проекты и т.д.
2.11.	Высокая грамотность, функциональность (в соответствии с ДОО детьми)	воспитатель	не менее 90 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет); не менее 50 процентов - для групп раннего и дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.12.	Эффективность работы по развитию образованности воспитанников	воспитатель, логопед, инструктор по физической культуре	показатели "Программа 1" (развитие) и "Программа 2" не превышает средний показатель по ДОО и средний по району (районной) показателю.
2.13.	Осуществление воспитательско-образовательного процесса в группах раннего возраста (для детей в возрасте до 3,5 лет)	воспитатель, группа раннего возраста	
2.14.	<b>Высокая результативность</b>	воспитатель	по результатам мониторинга

	работы с детьми раннего и дошкольного возраста в адаптированной группе	исследовательские	Анализ деятельности детей с ДОО группы в 1 кв. при переходе в группу ДОО (рубрики)
2.15.	Высокая результативность коррекционной работы с детьми, имеющими ОВЗ, достигают максимальных показателей	исследовательский проект комплексной, дифференцированной и адаптированной коррекционной работы, учитывающей психофизиологические особенности, инструктор по культуре, педагог-психолог	на основании показателей (высшая) ПМПК, ДОО, ПМПК, индивидуальных программ
2.16.	Безопасная организация жизнедеятельности воспитанников (присутствие травматизма воспитанников)	исследовательские, учебно-методические материалы, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	Дифференцированно, с учетом возрастной продолжительности коррекционной работы с детьми в течение дня (максимальное количество баллов - педагогический, минимальное - педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед (дифференциру))
2.17.	Выявление творческих способностей детей, их сопровождение в ДОО в соответствии с разработанный программой (планом) сопровождения	музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель, педагог-психолог, социальный педагог	
2.18.	Высокая результативность участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	исследовательские, учебно-методические материалы, учителя-логопеды (дифференциру), социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования	чаще победитель, призер, лауреат
2.19.	Результативность подготовки и участия детей в детских конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере	исследовательские, учебно-методические материалы, учителя-логопеды (дифференциру), социальный педагог	чаще победитель, призер, лауреат



образованная	исполн.		
2.20	Соддействует в формировании и поддержке команд приретенных интеллектуала и востребованные ДОО	исполн. олимпийск. социальный педагог	по результатам анкетирования педагогического персонала в отношении мероприятий в воспитательные ДОО
2.21	Коллективные мероприятия с сопровождающими ДОО, не имеющих специализации в области воспитания	исполн. олимпийск. учитель-логопед (дефектолог)	реализация совместных планов работы
2.22	Эффективность работы по привлечению работников ДОО в ЗОЖ, занятия спортом	инструктор по физической культуре	организация спортивных Дней здоровья, спортивных и оздоровительных смен для обучающихся ДОО
2.23	Работа с детьми в особых условиях, трудностях, укрупненных трудностях	воспитатель, психолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель	работа разновозрастной группой
2.24	Реализация адаптированных образовательных программ в группах комплексированной и специализированной направленности	воспитатель, группы образовательной, комплексированной направленности	на основе длительного отсутствия основного воспитателя группы, комплексированной и специализированной направленности (отпуск, больничный лист и др.)
2.25	Качественное использование различных альтернативных способов взаимодействия с учетом возможностей обучающихся с ОВЗ, обучающихся с ОВЗ, обучающихся с ОВЗ	психолог	использование методов работы с обучающимися с ОВЗ (обучение на сенсорной доске, обучение через ПК) и эффективное использование их в работе
2.26	Высокий уровень подготовленности сопровождающего ребенка-инвалида или ребенка с ОВЗ	психолог	не менее 90 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет) не менее 50 процентов для групп раннего школьного дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)

2.3. Формы квалифицированных групп "учебно-воспитательный и медицинский персонал" (старшая медицинская сестра, медицинская сестра, медицинская сестра по массажу, врач, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, акушерка (помощник), секретарь учебной части, бухгалтер и т.д.)

N п/п	Показатели	Детальность	Примечание
<b>I Общие показатели</b>			
11.	Всестороннее развитие воспитанников в соответствии с программой дошкольного образования	вс, кроме показателей воспитанника и воспитанницы	
12.	Использование в работе компьютерных программ, электронных ресурсов	вс, кроме показателя воспитанника и воспитанницы	
13.	Активное участие в общественной деятельности	вс, отчисляются и учебно-воспитательскому персоналу	инициативность в связи с производственной необходимостью, участие в городских, субгородных, конкурсных мероприятиях и др.
14.	Наличие высшего профессионального образования	учебно-воспитательский и вспомогательный персонал	и исключаются должности, не имеющие высшего образования высшего и среднего звена.
<b>II Специфические показатели</b>			
21.	Качественные организационно-воспитательские функции	педагогические воспитанники, воспитанницы, воспитатель	
22.	Качественная организация режимных процессов в группах раннего возраста (для детей в возрасте от 1,5 до 3 лет)	педагогические воспитанники, воспитанницы, воспитатель	
23.	Высокий уровень функционирования (показательности ДОО деткам)	старшая воспитанница, воспитанница, воспитатель, воспитанница, воспитатель, воспитанница, воспитатель	не менее 90 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет) и не менее 70 процентов - для групп раннего и дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
24.	Эффективность работы по снижению заболеваемости воспитанников	старшая воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитатель	показатель "Процентно-1 ребенок без по болезни в год" не превышает средние показатели по ДОО и средней городской (районной) показатель.
25.	Результативность работы по привлечению информационных технологий	старшая воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитанница, воспитатель	отсутствие отрицательных результатов оценки Информационных технологий в отчетных документах муниципальных учреждений.

2.6.	Качественная работа по обеспечению санитарно-эпидемиологической обстановки в группах и иных помещениях ДОО	старшая медсестра, медсестра, санитарная сестра, помощник воспитателя, младший	отсутствие замечаний по результатам внутренних, внешних мероприятий, observations, жалоб учащихся образовательного процесса
2.7.	Качественная организация питания и выполнение норм питания	директор, врач, медсестра, санитарная сестра, медсестра	не менее 98 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, внешних мероприятий, observations, жалоб учащихся образовательного процесса
2.8.	Качественная образовательная работа с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	старшая медсестра, медсестра, санитарная сестра, врач, медсестра по массажу, инструктор по лечебной физкультуре, помощник воспитателя, младший воспитатель, воспитатель (педагогика)	на основании индивидуальных выводов ГИМБ, ДОО, ГИМБ, медсестры организаций
2.9.	Обеспечение диетического питания детей в соответствии с медицинскими рекомендациями	старшая медсестра, медсестра	
2.10.	Эффективность работы по привлечению работников ДОО к ДОК, включая обучение	инструктор по лечебной физкультуре, старшая медсестра, санитарная сестра, врач, медсестра по массажу	организация ДОО, контроль, образовательных сессий, курсы для работников ДОО
2.11.	Эффективная работа по организации бухгалтерского учета, включая проверку планов, учет и материально-техническая обеспеченность, своевременный сбор и направление отпусков на цели	бухгалтер	

2.12	Результативность работы с обучающимися по качеству управления образовательными процессами (включая организацию внеурочной деятельности обучающихся) в образовательном учреждении (по результатам мониторинга качества образования)	бухгалтер	
2.13	Активное участие в работе с родителями обучающихся в образовательном учреждении	бухгалтер	
2.14	Качество организации работы с обучающимися с ООП (обеспечение качества образования)	ассистент (помощник)	отсутствие обозначенных видов нарушений (показатель результативности) по качеству образовательной работы
2.15	Создание безопасных условий пребывания и эффективное взаимодействие с родителями обучающихся в образовательном учреждении	ассистент (помощник)	отсутствие травм
2.16	Качественное использование различных образовательных ресурсов и технологий в образовательном процессе	ассистент (помощник)	наличие базовой основы образовательной работы: наличие работы с ООП (обучение на компьютере, вебинары, курсы ПК) и эффективное использование их в работе
2.17	Качественное использование образовательных ресурсов и технологий в образовательном процессе	ассистент (помощник)	наличие базовой основы образовательной работы: наличие по использованию и обслуживанию средств реабилитации (адаптив) и эффективное использование их в работе
2.18	Высокая квалификация специалистов образовательного учреждения	ассистент (помощник)	не менее 60 процентов для групп дошкольного возраста (от 4 до 7 лет), не менее 50 процентов - для групп раннего и дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)

2.4. Третья квалификационная группа "Обслуживающий персонал" (подсобный рабочий, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, казначейша, инф-опер, повар, заготовщик сырья (включенный), пекарь, вахтенщик, рабочий по ремонту и уходу за оборудованием, уборщик, слесари помещений, сторож, оператор газовой котельной, грузчик, водител.ь, обслуживающий и т.д.)

N п/п	Показатели	Должность	Примечание
1.1	Активное участие в	все, относящиеся к	гематологическая в

	обеспечение значимой деятельности	обслуживающему персоналу	связи с производственной необходимостью, участие в суботниках, волонтерском движении, и др. а также в мероприятиях, повышающих видимость ДПО.
1.2.	Обеспечение сохранности оборудования, инструментов, содержащих информацию	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	
1.3.	Отсутствие предвзятых, замечаний контролирующей надзорной органам	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	
1.4.	За сложность и напряженность работы	все, относящиеся к обслуживающему персоналу	(в соответствии с положением ДПО)
<b>II. Специфические показатели</b>			
2.1.	Качественное выполнение функций шеф-повара	повар, шеф-повар	
2.2.	Качественная организация питания детей	повар, шеф-повар	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, образованных жалоб участников образовательных отношений.
2.3.	Наличие квалификационного разряда	повар, шеф-повар	
2.4.	Обеспечение диетического питания детей	повар, шеф-повар	
2.5.	Качественное содержание пищеблока	подсобный рабочий	отсутствие серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий.
2.6.	Выполнение поручений работ	подсобный рабочий, инвентарный складом (кладовщик), посудомой, иные должности обслуживающего персонала при выполнении данной функции.	
2.7.	Качественное ведение инвентарный складом	инвентарный складом	при отсутствии

	установленной документации, в т.ч. складского учета	складскими), номер (при отсутствии записанного складом (складовщика))	сервисных записей по результатам контроля расходной описки на складе диними складской книги
2.8.	Соблюдение сроков реализации проектов, условий их хранения	выступают складом (складовщик), номер (при отсутствии записанного складом (складовщика))	
2.9.	Своевременность выполнения заявок сотрудников, своевременность замены поврежденного белья в группах в соответствии с графиком	выполнения работ по ремонту и стирке белья	
2.10.	Качественное содержание территории ДОО	двором, работ по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	
2.11.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	оператор электротехнического или газового оборудования	при отсутствии обозначенных жалоб
2.12.	За профессионализмом и наличием опыта у персонала, выполняющего работы по техническому обслуживанию и ремонту автомобилей	водители	
2.13.	Своевременность и качество выполнения заявок сотрудников	работой по комплексному обслуживанию зданий и сооружений	
2.14.	Своевременный контроль учета выданных документов и сроков ее выполнения	диспетчеризация	
2.15.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	диспетчеризация	подбор материалов для размещения на сайте ДОО и иных его обозначение
2.16.	Качественное ведение, актуальность данных регистрационного, личного дел сотрудников,	диспетчеризация	
2.17.	Качественное ведение регионального информационного ресурса по учету детей на	диспетчеризация	соответствие страниц ДОО общим функциональным требованиям,

	заключен в ДОО		рекомендаций регионального и муниципального органов управления в сфере образования, своевременная корректировка данных о воспитанниках ДОО, подмена и т.д.
2.18.	Отсутствие ЧП на рабочих местах, обеспечение сохранности имущества, зданий, территории ДОО	споров, жалоб	

2.5. Четвертая квалификационная группа "Административно-педагогический персонал" (АУП) (наименований, наименований должностей, заместителей заместителей по административно-хозяйственной работе (частично) (надеж - заместителя заместителя по АХР (АХР), главный бухгалтер)

№ п/п	Индикаторы	Должности	Примечание
		1. Общие показатели	
1.1.	Осуществление финансово-хозяйственной самостоятельности в управлении ДОО	все, отнесенные к АУП	
1.2.	Эффективное использование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, отнесенные к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, выданных мероприятий, обоснованных жалоб
1.3.	Эффективное привлечение и использование бюджетных средств в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности	все, отнесенные к АУП	при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, выданных мероприятий, обоснованных жалоб
1.4.	Использование в управлении ДОО компьютерных программ, электронных продуктов	все, отнесенные к АУП	
1.5.	Соблюдение прав участников образовательного процесса	все, отнесенные к АУП	отсутствии обоснованных жалоб
1.6.	Активное участие в общественно значимой деятельности	все, отнесенные к АУП	взаимодействие в связи с производственной необходимостью, участие в субботниках,

			восстановительное решение и др.
1.7.	Качественное выполнение дополнительных функций замков, складовых, механизмов, старшего воспитателя и др.	все, относящиеся к АУП	для многодетных ДОО (1 - 3 группы)
1.8.	Высшее образование	все, относящиеся к АУП	и исключенным должностям, по которым высшее образование учтено в базисном окладе
<b>II. Специальные должности</b>			
2.1.	Создание развивающей предметно-пространственной среды, материально-технических условий в ДОО в соответствии с ФГОС ДО	вспомогательный, заместитель замруководителя по АХР (АХЧ)	
2.2.	Создание в ДОО архитектурных, кадровых условий для получения детьми с ОВЗ дошкольного образования по адаптированным программам дошкольного образования	вспомогательный, заместитель замруководителя по АХР (АХЧ)	
2.3.	Соблюдение безопасности образовательной программы, требований законодательства в сфере образования, СанПиН и пожарной безопасности	вспомогательный, заместитель замруководителя по АХР (АХЧ)	отсутствия серьезных или множественных нарушений, предписаний надзорных органов в сфере образования, пожарного надзора, Ростехнадзора, Роспотребнадзора, Роскачества и др.
2.4.	Обеспечение соответствия территории, здания, помещений, оборудования ДОО требованиям безопасности, педагогической целесообразности, успешности работы	вспомогательный, заместитель замруководителя по АХР (АХЧ)	при отсутствии случаев травматизма воспитанников по причине несоответствия нормам безопасности состояния территории, здания, помещений, оборудования ДОО
2.5.	Обеспечение реализации требований охраны труда в ДОО	вспомогательный, заместитель замруководителя по АХР (АХЧ)	отсутствия случаев производственного травматизма, предписаний инспекции по охране труда, своевременная аттестация работников



			мест, проведение мероприятий по улучшению условий охраны труда
2.6.	Укомплектованность ДОО кадрами	масштабный	отсутствие вакансий, стабильность кадрового состава
2.7.	Качественный состав педагогических кадров	масштабный	образовательный и квалификационный ценз, повышение квалификации
2.8.	Численность воспитанников на 1 работника (в т.ч. на 1 педагога)	масштабный	квотирование, нормативы, установленные региональными и муниципальными планами мероприятий
2.9.	Обеспечение государственно-общественного характера управления ДОО	масштабный	наличие в составе исполнительных органов
2.10.	Применение методов проектного управления ДОО	масштабный	реализация проектов по управленческой деятельности
2.11.	Обеспечение информационной открытости деятельности ДОО	масштабный	набор информации и (или) обновление сайта ДОО
2.12.	Обеспечение высокого уровня функциональности (поисковости ДОО детьми)	масштабный	не менее 80 процентов для групп дошкольного возраста от 4 до 7 лет, не менее 70 процентов - для групп раннего и младшего дошкольного возраста (от 1 до 4 лет)
2.13.	Обеспечение эффективности работы по созданию безопасности воспитанников	масштабный	выполнение 1 ребенком детей по безопасности в год не превышает среднй показатель по ДОО в средней городской (районной) популяции
2.14.	Обеспечение выполнения натуральных норм питания	масштабный	не менее 70 и не более 100 процентов в соответствии с СанПиН при отсутствии серьезных замечаний по результатам контроля, надзорных мероприятий, обозначенных каждой участником

			образовательных отношений
2.15.	Сквозность ДОО учебно-методическим материалом в соответствии с ФГОС ДОО и локальными образовательными программами	масштабный	
2.16.	Результативность деятельности ДОО в инновационном режиме	масштабный	участие ДОО в федеральной, региональной или муниципальной выставке
2.17.	Высокая результативность участия ДОО, собственного участия в конкурсах на получение грантов, профессиональных конкурсах, проводимых при поддержке федеральных, региональных, муниципальных органов управления в сфере образования	масштабный	звание победителя, призер, лауреата
2.18.	Название школы победителя регионального конкурса "Детский сад года"	масштабный, заместитель замдиректора по АХР (АХЧ), масштабный чемпион	
2.19.	Активное участие ДОО во всероссийских и областных очеческих мероприятиях	масштабный чемпион	приним делегаций, конференции, семинары на базе ДОО
2.20.	Проектирование направлений деятельности ДОО на различных уровнях	масштабный	публичные выступления масштабного
2.21.	Организация и обеспечение качества дополнительных образовательных и оздоровительных услуг (на включение в платный, оплачиваемый сторонними организациями в рамках сетевого взаимодействия)	масштабный	организация дополнительного образования с участием учреждений дополнительного образования, спортивных школ, учреждений культуры и др.
2.22.	Организация альтернативных форм предоставления	масштабный	организация работы ПЭИ, семейных групп и др.

2.23.	дошкольного образования	наблюдений	оказ семей, получивших помощь в консультационном Центре
2.24.	Обеспечение методической, психолого-педагогической, диагностической и консультационной помощи родителям, обеспечивающим получение детьми раннего и дошкольного возраста дошкольного образования в форме семейного образования	наблюдений	по результатам мониторинга 2 раза в год
2.25.	Удовлетворенность родителей качеством предоставляемых услуг дошкольного образования, программы и условия	наблюдений	организация работы ГКН с реализацией организационной программы для детей, получающих услуги по программе в школе и в досуговых учреждениях секторы: методическая, организационная поддержка частных дошкольных образовательных учреждений, НИИ в рамках совместного плана работы (заказчик)
2.26.	Обеспечение развития государственно-частного партнерства	наблюдений	счет комиссий по аттестации педагогов, ПМПК, жюри конкурсов, творческих работ групп
2.27.	Профессиональная экспертная деятельность на муниципальном, региональном уровне	наблюдений	качество выполнения данной функции; соответствие стратегии ДОО своим функциональным проблемам, рекомендациями регионального и муниципального органов управления в сфере образования, актуальность информации данных о воспитанниках, ДОО, педагогах и т.д.

2.28.	Высокое качество исполнения ремонтных работ в ДОО	масштабный, заместитель заведующего по АХР (АХЧ) (штатной)	
2.29.	Результативность работы по энергосбережению	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.30.	Целесообразное использование внутренних резервов для устранения перебоев в работе систем жизнеобеспечения ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.31.	Обеспечение условий для бесперебойной эксплуатации технологического оборудования ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.32.	Обеспечение соблюдения охранного режима в ДОО	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	
2.33.	Обеспечение температурного режима в ДОО в соответствии с СанПиН	заместитель заведующего по АХР (АХЧ)	при отсутствии обоснованных жалоб
2.34.	Качественная организация бюджета и отчетности в соответствии с требованиями законодательства, взаимодействия с федеральными органами	главный бухгалтер	
2.35.	Отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	главный бухгалтер	
2.36.	Качественное аналитическое сопровождение по всем направлениям экономической деятельности ДОО	главный бухгалтер	

**Приложение № 3**  
к Методике формирования системы  
оценок эффективности деятельности  
работников дошкольных образовательных  
организаций, имеющих группы в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии

**реализации прав на получение среднего  
и высшего профессионального образования**

**Базовые должностные оклады по профессиональным квалификационным группам  
должностей работников муниципальных органов в образовательных организациях  
(в ред. постановления Правительства Волгоградской области от 21.12.2021 N 667-пр. от  
14.01.2022 N 69-пр. от 05.11.2023 N 314-пр.)**

№ п/п	Наименование должностей работников муниципальных образовательных организаций	Годовое должностное оклад в рублях
<b>1. Административный персонал</b>		
1.1.	Заместитель высшего по административно-хозяйственной работе (гости)	
	- в учреждениях, отнесенных к IV группе по оплате труда руководителей	11 143
	- в учреждениях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей	12 047
	- в учреждениях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей	12 998
	- в учреждениях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	13 996
1.2.	Заместитель высшего по административно-хозяйственной работе (гости)	
	- 1 квалификационная категория	12 047
	- 2 квалификационная категория	12 998
	- высшая квалификационная категория	13 996
1.3.	Инспектор учебной	
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда руководителей	9 090
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда руководителей	9 892
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда руководителей	11 533
<b>2. Педагогические работники</b>		
<b>2.1. Педагогический персонал (без основной работы от 21.12.2021 N 314-пр.)</b>		
2.1.	Педагог по физической культуре	
	- без квалификационной категории	11 740
	- 1 квалификационная категория	12 675
	- высшая квалификационная категория	13 771
2.2.	Музыкальный руководитель	
	- без квалификационной категории	11 740
	- 1 квалификационная категория	12 675
	- высшая квалификационная категория	13 771
2.3.	Педагог дополнительного образования	
	- без квалификационной категории	11 740
	- 1 квалификационная категория	12 653
	- высшая квалификационная категория	14 816
2.4.	Педагог дополнительного образования	

	- без квалификационной категории	12 682
	- I квалификационная категория	11 654
	- высшая квалификационная категория	14 316
2.5.	Воспитатель	
	- без квалификационной категории	11 740
	- I квалификационная категория	13 853
	- высшая квалификационная категория	14 316
2.6.	Учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), сурдопедагог, психолог	
	- без квалификационной категории	11 430
	- I квалификационная категория	15 466
	- высшая квалификационная категория	16 984
2.7.	Набор	
	- без квалификационной категории	12 671
	- I квалификационная категория	11 653
	- высшая квалификационная категория	14 816
3. Специалисты и учебно-методический персонал		
3.1.	Младший воспитатель	
	- среднее (полное) общее образование и курсы подготовки	9 090
	- среднее профессиональное образование	9 263
3.2.	Помощник воспитателя	9 090
3.3.	Ассистент (помощник)	9 090
3.4.	Составляющие учебной части	
	- среднее (полное) общее образование	9 090
	- среднее профессиональное образование	9 561
	- высшее профессиональное образование	20 071
3.5.	Бухгалтер	
	- без квалификационной категории	9 090
	- I квалификационная категория	9 971
3.6.	Фулканы (ремонт)	
	- без квалификационной категории	11 149
	- I квалификационная категория	9 090
	- II квалификационная категория	9 971
	- I квалификационная категория	11 149
3.7.	Ученики	
	- без квалификационной категории	9 090
	- I квалификационная категория	9 971
	- II квалификационная категория	11 149
3.8.	Техники	
	- без квалификационной категории	9 090
	- I квалификационная категория	9 971
	- II квалификационная категория	11 149
3.9.	Надзиратели	
	- без квалификационной категории	9 090
	- I квалификационная категория	9 971
	- II квалификационная категория	11 149
3.10.	Программист (технический администратор)	
	- без квалификационной категории	9 090
	- I квалификационная категория	9 655
	- II квалификационная категория	12 996

3.11	Специалист по кадрам	9 892
3.12	Водитель	13 321
	- без квалификационной категории	14 398
	- I квалификационная категория	15 528
	- высшая квалификационная категория	16 659
3.13	Машиниста электровозов (машинист электровоза, инструктор по учебной фужулатуре)	9 614
	- без квалификационной категории	9 795
	- I квалификационная категория	10 263
	- высшая квалификационная категория	10 731
10.3.13 в ред. постановления Правительства Иркутской области от 26.12.2021 N 814		
3.14	Специалист по охране труда	9 090
	- без квалификационной категории	9 425
	- I квалификационная категория	11 149
	- высшая квалификационная категория	12 873
3.15	Курьер	9 090
	- без квалификационной категории	9 263
	- I квалификационная категория	10 149
	- высшая квалификационная категория	11 149
10.3.15 в ред. постановления Правительства Иркутской области от 24.06.2021 N 401		
3. Технические исполнители и обслуживающий персонал		
4.1	Инспектор	
	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 1 месяца	9 090
4.2	Диспетчер	
	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 7 месяцев	9 090
4.3	Секретарь	
	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 2 месяцев	9 090
4.4	Секретарь-машинистка	
	Требования к квалификации: общее среднее образование и специальная подготовка по установленной программе	9 090
4.5	Водитель пассажирского транспорта	
	Требования к квалификации: общее среднее образование и индивидуальное обучение не менее 3 месяцев	9 090
	- при выполнении дополнительных обязанностей инструктора	9 263
	- при выполнении дополнительных обязанностей старшего вагона	9 263
4.6	Водитель автомобиля	
	Требования к квалификации: при наличии категории "Д"	9 263

4.7	Водитель автомобиля	9 125
4.8	Слесари	9 090
4.9	Дворник	9 090
4.10	Дворник	9 090
4.11	Кладовщик	9 090
4.12	Кладовщик	9 090
4.13	Служащий общедомовой (общеквартальной) консьержной службы	9 650
4.14	Служащий консьержной службы	9 090
4.15	Служащий консьержной консьержной службы	9 090
4.16	Швейцар	
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих кулинарную обработку средней сложности	9 656
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих сложную кулинарную обработку	10 248
	- при руководстве работой поваров, осуществляющих особую сложную кулинарную обработку	10 694
	- в организациях, отнесенных к III группе по оплате труда работников	9 090
	- в организациях, отнесенных к II группе по оплате труда работников	9 892
	- в организациях, отнесенных к I группе по оплате труда работников	11 513
4.17	Юрист	9 656
4.18	Юрисконсульт	9 090
4.19	Работник по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудованию (высококвалифицированный)	9 275
4.20	Работник по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудованию (работник по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	9 090
4.21	Работник по старке и ремонту стеновых конструкций (выполняет по старке и ремонту стеновых конструкций)	9 090
4.22	Слесари	9 090
4.23	Сторож (вахтер)	9 090
4.24	Уборщик служебных помещений	9 090
4.25	Вальцовщик	9 090
4.26	Вальцовщик	9 090
4.27	Вальцовщик	9 090
4.28	Слесари контрольно-измерительных приборов и автоматики	9 090
4.29	Слесари-сантехники	9 090
4.31	Дворник	9 090
4.32	Дворник	9 090
10.4 - в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 14.02.2022 N 40-п		
10.3	Машинист	9 090
10.4 - в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 14.02.2022 N 40-п		
10.4	Дворник	9 090
10.4 - в соответствии с Постановлением Правительства Белгородской области от 14.02.2022 N 40-п		



4.35	Удвоение	9,090
13.4. Учитель (воспитатель) Пятигорского городского округа (1.10.2019), (20.10)		

Должностной оклад главного бухгалтера может устанавливаться на 10 - 30 процентов ниже базовой части заработной платы указанного (без учета квалификационной категории).

**Приложение № 4**  
к Методике формирования системы оплаты труда в специализированном работниках дошкольных образовательных организаций, дошкольных групп в образовательных организациях, обеспечивающих государственные гарантии реализации права на получение качественного и бесплатного дошкольного образования

**Гарантированные надбавки**

(в ред. постановления Правительства Республики Крым от 07.10.2019 № 433-п)

№ п/п	Категория работников	Наименование гарантированной надбавки	Размер надбавки к базовому окладу
1.	Педагогические работники, воспитатели воспитателей, воспитателей персонала Учитель-логопед	За работу в группах компенсирующей и комбинированной направленности	0,20
2.	Педагогические работники, медицинский персонал	Логопедический пункт (дошкольнику)	0,20
3.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За работу в сельской местности (специальным)	0,25
4.	Помощники воспитателей, младший воспитатель	За осуществление воспитательских функций в процессе проведения мероприятий по реализации образовательной программы, образовательных мероприятий	0,20 - 0,30
5.	Все категории работников по результатам аттестации рабочих мест	За работу во вредных условиях труда (по результатам аттестации рабочих мест)	До 0,12
6.	Категории (в соответствии с <a href="#">Примечанием 1</a> )	За работу в ночное время	0,35
7.	Специализированный персонал в специализированных дошкольных образовательных	Гарантированная надбавка по основной должности за особые условия труда	0,13

7.	Педагогические работники (кроме старших воспитателей)	За реализацию в организации образовательной программы дополнительного образования в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта дополнительного образования	0,26
----	---	--	------

**Приложение N 5  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дополнительного образования  
организаций, зачисляемых групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение дополнительного  
и бесплатного дополнительного образования**

**Выплаты молодым специалистам, перечень гарантированных доплат,  
устанавливаемых педагогическим работникам**

(в ред. [подписания Постановления Белгородской области от 13.11.2017 N 409-III](#))

Наименование доплат	Размер доплаты, указанной в процентах от оклада согласно приложению N 3)
Гарантированная доплата (в процентах от утвержденного для расчета гарантированной надбавки должностного оклада месячного оклада специалиста «Ф», получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и перешедшим на работу на должности педагогических работников в дошкольные образовательные организации, дошкольные группы в образовательных организациях, на первом году трудовой деятельности	30

\* определяемые молодыми специалистами согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области "Об образовании в Белгородской области"

**Приложение N 6  
к Методике формирования системы  
оплаты труда и стимулирования  
работников дополнительного образования  
организаций, зачисляемых групп в  
образовательных организациях,  
обеспечивающих государственные гарантии  
реализации прав на получение дополнительного  
и бесплатного дополнительного образования**





Утвердил  
 Директор МКУ "Управление ОБИ"  
 М.В.Савина  
 "11" января 2012г.

**ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ**

административно-управленческой, инженерно-технической, учебно-воспитательной, обслуживающего персонала

Специальное подразделение МКУ "Учебная школа общеобразовательная школа Раменского района Московской области "Детский сад" (с 01 сентября 2012г.)

Количество должностей		1	2
№ п/п	Наименование должности	шт.	Единица измерения
1.	Административно-управленческий персонал, всего	10000	
1.	Директор	1	шт.
2.	Вспомогательный персонал, всего	1,00	
1.	Воспитатель	1,01	
2.	Музыкальный руководитель	0,21	
3.	Рабочий-монтажник электросетей, всего	1,21	
1.	Машинист автомобиля	1,11	
4.	Обслуживающий персонал, всего	1,21	
1.	Уборщица	1,21	
2.	Помощник воспитателя	1,01	
3.	Учитель-руководитель занятий	0,21	
4.	Рабочий по уходу за детьми (санитарка)	0,21	
	<b>Всего</b>	<b>12,21</b>	

Главный специалист по кадрам  
 "Учебная общеобразовательная школа Раменского района Московской области "Детский сад"  
 И.А.Савина

Д.В.Полухин



СОГЛАСОВАН: УТВЕРЖДАЮ:  
Президент первичной профсоюзной организации МБОУ "Логовская основная общеобразовательная школа" Директор МБОУ "Логовская основная общеобразовательная школа"  
\_\_\_\_\_  
«28» августа 2023г. Захаров Г.Г. \_\_\_\_\_  
«28» августа 2023г. Цыпин И.Е.

Перечни (работ) производства с тяжкими, особо тяжкими, вредными и особо вредными условиями труда, при работах в которых работники имеют право на доплаты за условия труда

1. Пожар

СОГЛАСОВАН: Присутствие педагогической профессиональной организации МБОУ "Лозовская основная общеобразовательная школа" \_\_\_\_\_  
 УТВЕРЖДАЮ: Директор МБОУ "Лозовская основная общеобразовательная школа" \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 «28» августа 2023г. \_\_\_\_\_  
 \_\_\_\_\_  
 «28» августа 2023г.

**Перечень профессий и должностей, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№	Наименование профессии и должности	Тип средств защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на чел. (включая началь., наряд., выжидка, мл.)
1.	Младшая воспитатель	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от химических воздействий (пастранка)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от химических воздействий (пастранка)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (пастранка)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Повар	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и химических воздействий (пастранка)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от химических воздействий (пастранка)	1 пара
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (пастранка)	12 пар
3.	Подсобный рабочий (по кухне)	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от химических воздействий (пастранка)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от химических воздействий	1 пара



			Удочер	
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (пастеризация)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
4.	Машинист по старке и ремонту спенодежды	Обязки специальной защитная	Костюм для защиты от химических воздействий (пастеризация)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от химических воздействий (пастеризация)	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (пастеризация)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Обязки специальная защитная	Костюм для защиты от химических воздействий (пастеризация)	1 шт.
		Средства защиты ног	Пенал, материал, ваши для защиты от влаги	1 шт. на 2 года
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (пастеризация)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Средства защиты ног	Ваши для защиты от химических воздействий (пастеризация)	1 шт. на 2 года
6.	Уборщик служебных помещений	Обязки специальная защитная	Костюм для защиты от химических воздействий (пастеризация)	1 шт.
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от химических воздействий (пастеризация) и скольжения	1 пара
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от химических воздействий (пастеризация)	12 пар
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
7.	Уборщик	Обязки специальная защитная	Жилет специальный гомотканый влагоустойчивый	1 шт.
		Средства защиты ног	Костюм для защиты от химических воздействий	1 шт.

			Пальцы, ноготочки, ногти для защиты от воды	1 шт. на 2 года
			Средства защиты ног	1 пара
			Средства защиты рук	12 пар
			Средства защиты головы	1 шт.
6.	Оператор котельной	Общая специальная защита	Восточная для защиты от механических воздействий (пастельная)	1 шт.
			Средства защиты ног	1 пара
			Средства защиты рук	12 пар
			Средства защиты головы	1 шт.
			Средства защиты глаз	1 шт.

#### НОРМЫ

##### бесплатной выдачи работникам смывающих средств

Профессия или должность	Средства для очищения от инородных тел, норм выдачи на 1 месяц, чел.
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Воспитателя</li> <li>• Медицинский воспитатель</li> <li>• Повар</li> <li>• Лаборант</li> <li>• Рабочий по строю и ремонту спецобъектов (включая по строю и ремонту спецобъектов)</li> <li>• Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту помещений</li> <li>• Уборщик служебных помещений</li> <li>• Строфик</li> <li>• Оператор котельной</li> </ul>	250/200

**Соглашение по охране труда  
на 2023-2026**

№ п/п	Содержание мероприятий (проблема)	Каль-ин	Сроки выполнения	Срок выполнения	Ответственный
<b>Общезащитные мероприятия</b>					
1	Контроль исполнения инструкций по охране труда, особенно по видам работ и условиям по профессии образовательного учреждения			Постоянно	Директор
2	Соблюдение инструкций с профсоюзом в установлении ТК РФ			По мере необходимости	Директор
3	Исследование инструкций вносимого инструктажа, инструктаж по охране труда на рабочем месте			Постоянно	Директор
4	Проведение общего гигиенического осмотра зданий и сооружений на соответствие санитарной эксплуатации			Сентябрь, Апрель	Директор
5	Организация работы аптечки по охране труда			Сентябрь	Директор
6	Организация обучения и проверки знаний по охране труда педагогически работников и обслуживающего персонала			В течение года	Заведующий
<b>Технические мероприятия</b>					
7	Контроль за состоянием системы тепло, водоснабжения, своевременное устранение неисправностей			Постоянно	Директор Ответственный за тепловодоснабжение
8	Регулярная проверка освещения и содержание в рабочем состоянии осветительной аппаратуры			Постоянно	Работник по комплексному обслуживанию и текущему ремонту зданий
<b>Лечебно - профилактические мероприятия</b>					

9	Обязательные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с порядком проведения обязательных и периодических медицинских осмотров работников.			1 раз в год	Директор
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
10	Выдача спецодежды, средств и других средств индивидуальной защиты			Согласно приложению к коллективному договору	Директор
11	Обеспечение работников мылом, средствами и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами			Согласно приложению к коллективному договору	Директор
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
12	Учебно-тренировочная эвакуация людей учреждения на случай возникновения пожара, в здании – здании учреждения			2 раза в год	Директор
13	Контроль за техническим состоянием пожарной сигнализации.			Постоянно	Директор
14	Обеспечение учреждения первичными средствами пожаротушения.			По мере необходимости	Директор
15	Работы, утвержденные по согласованию с представителями работников учреждения инструкции о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями.			По мере необходимости	Директор
16	Обеспечение журналом регистрации аварийно-противопожарного инцидента, журналом регистрации противопожарно-инструктажа на рабочем месте, а также в личном учет первичных средств пожаротушения			Постоянно	Директор



