

Приложение № 1 к коллективному договору  
МБОУ СОШ с.Базитамак

СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома:  
Виз Гараева В.У.  
«10» июня 2019г



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
СОШ с.Базитамак муниципального района Илишевский район  
Республики Башкортостан

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны и приняты в соответствии с требованиями ст. 189-190 Трудового кодекса Российской Федерации и на основе Типовых положений об общеобразовательных учреждениях, иными нормативными правовыми актами и Уставом общеобразовательного учреждения.

1.2. Настоящие Правила являются приложением к Коллективному договору.

1.3. Настоящие Правила утверждаются с целью дальнейшего укрепления трудовой дисциплины, и создания условий для эффективной работы.

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

1.5. Настоящие правила размещаются в доступном для сотрудников школы месте.

1.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить с настоящими правилами работника под расписку.

## **II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

2.1. Трудовые отношения в школе регулируются Трудовым Кодексом РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом школы.

2.2. Работники реализуют свое право на труд путем заключения со школой трудового договора в письменной форме. При приеме на работу работника директор школы заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течение 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под расписку. Один экземпляр трудового договора хранится в школе, другой – у работника.

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

2.4. При заключении трудового договора работник по требованию работодателя представляет следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документ об образовании;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- медицинское заключение ( медицинская книжка) об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку об отсутствии ограничений на занятие педагогической деятельностью.

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

- Уставом и локальными актами школы;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка для сотрудников школы;
- должностной инструкцией;
- правилами по безопасности труда;
- графиком работы
- другими документами, регламентирующими деятельность школы.

Заработная плата и должностной оклад работнику школы устанавливаются и выплачиваются в соответствии с действующим законодательством, локальными актами школы. Выполнение работником школы других работ и обязанностей оплачивается по дополнительному договору, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.6. Работодатель может для вновь принимаемого работника устанавливать испытательный срок до трех месяцев.

- 2.7. Условия заключаемого между работодателем и работников трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и коллективным договором, принятым в школе.
- 2.8. На каждого работника школы оформляется трудовая книжка в соответствии с требованиями Инструкции о порядке ведения трудовых книжек. Трудовые книжки сотрудников школы хранятся в школе и выдаются работнику при его увольнении. С каждой записью, внесенной на основании приказа в трудовую книжку, администрация школы обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.
- 2.9. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в учреждении образования, выписок из приказов о назначении, переводе поощрениях, взысканиях, один экземпляр трудового договора, приказы об увольнении. После увольнения работника личное дело хранится в школе, а при его трудоустройстве может передаваться по письменному обращению с нового места работы бывшего сотрудника школы по соответствующему адресу.
- 2.10. Трудовая книжка и личное дело директора школы ведутся и хранятся у учредителя школы.
- 2.11. Перевод работника на другую работу, не оговоренную трудовым договором, осуществляется только с письменного согласия работника за исключением случаев временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости сроком до одного месяца в календарном году.
- 2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников школы устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы на соответствующий учебный год. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев, уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня). При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. На педагогического работника школы с его согласия соответствующим приказом по школе могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы обучающимися в классе.
- 2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.
- 2.14. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. При наличии производственной возможности администрация в данном случае может расторгнуть трудовой договор до истечения трудового срока.
- 2.15. При проведении процедуры сокращения численности или штата работников преимущественным правом оставления на работе пользуются наиболее квалифицированные работники по результатам аттестации, образования, стажа педагогической работы.
- 2.16. Увольнение работников школы в связи с сокращением численности или штата школы допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.
- 2.17. Увольнение за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин (п.5 статья 81 ТК РФ), прогул или отсутствие на работе более четырех часов подряд в течение рабочего дня без уважительных причин (п.6 статья 81 ТК РФ), появление на работе в нетрезвом состоянии, а также в состоянии наркотического или токсического опьянения (п.6 статья 81 ТК РФ), совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают

основание для утраты доверия к нему со стороны администрации (п.7 статья 81 ТК РФ), совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п.8 статья 81 ТК РФ),

2.18. В день увольнения администрация школы производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью часть статьи и пункт закона. При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

2.19. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке форма Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

2.20. В случае отклонения работника при увольнении от получения трудовой книжки администрация школы в день увольнения направляет в адрес работника почтовое уведомление о необходимости получить трудовую книжку.

2.21. День увольнения считается последним днем работы.

### **III. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

3.1. Администрация школы имеет исключительное право на управление образовательным процессом в школе и ее персоналом через принятие соответствующих решений. Директор школы является единоличным исполнительным органом.

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

3.3. Администрация школы имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.4. Администрация школы имеет право налагать дисциплинарные взыскания в соответствии с действующим законодательством и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в школе положением.

3.5. Администрация школы обязана:

- соблюдать законы Российской Федерации и иные нормативные акты о труде, договоры о труде;
- применять меры по участию работников в управлении школой, укреплять и развивать социальное партнерство;
- выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, правилами внутреннего распорядка;
- осуществлять социальное, медицинское и иные виды обязательного страхования работников;
- проводить мероприятия по сохранению рабочих мест.

3.6. Администрация школы обязана отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

3.6.3. не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр;

3.6.4. при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором;

3.6.5. по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.7. Администрация школы обязана:

3.7.1. обеспечивать здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние

помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов, применять необходимые меры к улучшению положения работников и учащихся школы;

3.7.2. согласовывать с профсоюзным комитетом школы предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями;

3.7.3. приступить по предложению представительного органа трудового коллектива к разработке проекта коллективного договора, разработать и утвердить коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки;

3.7.4. информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития школы;
- об изменениях структуры, штатов школы;
- о бюджете школы, о расходовании внебюджетных средств.

3.7.5. осуществлять внутришкольный контроль через посещение уроков, мероприятий, анализ выполнения образовательных программ, учебных планов и графиков в соответствии с планом работы школы и своими должностными инструкциям;

3.7.6. организовывать труд педагогов и других работников школы так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации. Своевременно знакомить с расписанием занятий и графиками работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их нагрузку на следующий учебный год;

3.7.7. своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности школы, поддерживать и поощрять работников, добивающихся лучших результатов в своей работе;

3.7.8. совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты труда, соблюдать законодательство о труде;

3.7.9. принимать меры по обеспечению выполнения всеми участниками ОП трудовой дисциплины;

3.7.10. обучать и контролировать знания и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по технике безопасности, санитарии и гигиене, противопожарной охране;

3.7.11. принимать необходимые меры по профилактике травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся;

3.7.12. создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся;

3.7.13. своевременно предоставлять отпуск всем работникам школы в соответствии с графиками, утверждаемыми ежегодно до 15 декабря, компенсировать плановые выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или двойной оплатой труда, предоставлять отгулы за дежурство во внерабочее время;

3.7.14. создавать условия для повышения квалификации педагогическими и другими работниками школы на условиях добровольности.

3.8. Администрация школы может возлагать на работников обязанности, не предусмотренные трудовым договором в пределах и на условиях, предусмотренных действующим трудовым законодательством.

#### **IV. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

Трудовая дисциплина в школе обеспечивается созданием необходимых организационных и экономических условий для нормальной высокопроизводительной работы, сознательным отношением к труду методами убеждения, воспитания, а также поощрением за добросовестный труд.

4.1. Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом РФ;
- на работу, отвечающую его профессиональной подготовке и квалификации;
- требовать предоставления работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным нормами охраны

труда для соответствующих организаций;

- на участие в управление школой, в порядке, определенном уставом школы;
- на выплату своевременно и в полном объеме заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, предоставление еженедельного выходного дня, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на повышение своей квалификации;
- на защиту трудовых прав, свобод, законных интересов всеми, не запрещенными законом способами, включая право на забастовку;
- на возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей при условии невиновности самого работника;
- на обязательное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами;
- на объединение в профессиональные союзы и другие организации, представляющие интересы работников;
- досудебную и судебную защиту своих трудовых прав и квалификационную юридическую помощь;
- участие в управлении школой в порядке, определяемом настоящим Уставом;
- защиту профессиональной чести и достоинства.

4.2. Педагогический работник имеет право:

- на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников в соответствии с федеральным перечнем учебников и списком учебников и учебных пособий и материалов, определенных школой, методов оценки знаний обучающихся. Выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе, осуществляется в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенных школой;
- прохождение не реже чем один раз в пять лет профессиональной переподготовки или повышения квалификации в соответствии с федеральными государственными требованиями к минимуму содержания дополнительной профессиональной образовательной программы и уровню профессиональной переподготовки педагогических работников;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- на аттестацию на соответствие занимаемой должности;
- на аттестацию добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- на сокращенную рабочую неделю;
- на удлиненный оплачиваемый отпуск;
- на получение пенсии за выслугу лет;
- иные меры социальной поддержки в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- на длительный (до 1 года) отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются постановлением администрации школы;
- на участие в управление школой в формах, предусмотренных настоящим Уставом (работа в Педагогическом совете; обсуждать и принимать коллективный договор и т.д. ).

В трудовом коллективе создается обстановка нетерпимости к нарушениям трудовой дисциплины, строгой товарищеской требовательности к работникам, недобросовестно выполняющим трудовые обязанности. По отношению к отдельным недобросовестным работникам применяются меры дисциплинарного и общественного воздействия.

4.3. Работник обязан:

- соблюдать Устав школы и локальные акты школы;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка школы ;
- соблюдать трудовой договор;
- соблюдать должностную инструкцию;
- выполнять устные и письменные распоряжения директора школы и его заместителей;
- соблюдать правила техники безопасности, пожарной безопасности и производственной

санитарии

- уважать права родителей (законных представителей) обучающихся;
- защищать права и свободы обучающихся;
- не допускать применение методов физического и психического насилия по отношению к обучающимся;
- проходить ежегодные бесплатные медицинские осмотры;
- удовлетворять требованиям соответствующих тарифно-квалификационных педагогических характеристик
- принимать участие в разборе конфликтов по письменному заявлению родителей (законных представителей) или других лиц.
- нести ответственность за качество обучения обучающихся, уровень их знаний, умений, навыков, воспитанности;
- приходить на работу в одежде делового (классического) стиля.

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

5.1. В школе устанавливается пятидневная рабочая неделя.

5.2. Продолжительность рабочего дня (смены) для руководящего, административно- хозяйственного, обслуживающего персонала определяется графиком работы. Графики работы утверждаются директором школы по согласованию с профсоюзным органом и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под роспись. Продолжительность рабочей недели для технического персонала– 40 часов; для педагогических работников устанавливается сокращенная рабочая неделя – 36 часов

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием, должностными обязанностями и трудовым договором.

5.3. Режим труда и отдыха сотрудников школы, как при шестидневной рабочей недели, так и при пятидневной рабочей недели регулируется соответствующими графиками работ и расписаниями занятий и внеурочной занятости детей.

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

5.5. Педагогическим работникам ежегодно при наличии возможности суммарно в каникулярное время устанавливается до 4-х методических дней для самостоятельной работы по повышению квалификации в соответствии с единым графиком по школе по согласованию с методическими объединениями педагогов.

5.6. Педагогическим работникам при нагрузке, не превышающей 18 часов в неделю, может предусматриваться один день в неделю свободный от уроков для методической работы и повышения квалификации. Методический день является рабочим днем. Присутствие педагога в методический день на плановых мероприятиях обязательно. Педагогический работник должен присутствовать в школе не менее чем за пятнадцать минут до начала своего первого по расписанию урока в данный рабочий день.

5.7. Общим выходным днем является воскресенье, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.8. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами своего основного рабочего времени и мероприятий, предусмотренных планом работы школы работать по совместительству как внутри, так и за пределами школы.

5.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника в соответствии с требованиями ст.113

Трудового Кодекса РФ. 5.10. Педагогические работники привлекаются в свое рабочее время к педагогическому руководству деятельностью учащихся во время перерывов (далее «дежурство по школе»).

Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий в школе и заканчивается через 20

минут после окончания занятий по расписанию. График дежурств утверждается на полугодие (четверть) директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом. График дежурств доводится до сведения работников и вывешивается на видном месте. Классный руководитель дежурного класса, дежурный учитель совместно классными руководителями несут ответственность за безопасное пребывание учащихся в школе.

5.11. К рабочему времени педагогических сотрудников – 36 часов в неделю, относятся:

- преподавательская деятельность по соответствующим расписаниям;
  - работа на заседаниях педагогического совета;
  - работа на общих собраниях трудового коллектива;
  - работа на заседаниях методических объединений;
  - работа на родительских собраниях и собраниях коллектива учащихся;
  - дежурства на внеурочных мероприятиях, например, вечерние дискотеки и другие плановые мероприятия, продолжительность которых составляет от одного до 2,5 часов;
- Педагогические работники школы присутствуют на всех общих собраниях, заседаниях, совещаниях, предусмотренных планом работы школы.

На заседаниях, совещаниях, объявленных администрацией по производственной необходимости сверх плана, присутствуют педагогические работники, отвечающие за обсуждаемый участок работы и сотрудники, располагающие информацией по вопросу повестки.

5.12. Отпуск работнику предоставляется в соответствии с графиком, утвержденным директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего года.

5.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только по письменному заявлению работника. Замена отпуска денежной компенсацией допускается только при увольнении работника. Заработная плата за время отпуска (отпускные) выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При временной нетрудоспособности работника очередной отпуск должен быть перенесен или продлен. По письменному заявлению работника очередной отпуск должен быть перенесен, если работодатель не уведомил работника ранее, чем за две недели о времени его отпуска или не выплатил до начала отпуска заработную плату за все время отпуска вперед.

5.14. Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работников школы устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей труда.

5.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагога. В эти периоды педагогические работники привлекаются педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебную нагрузку до начала каникул.

5.16. График работы и (или) план работы педагогических и других работников школы во время каникул устанавливается администрацией школы по согласованию профсоюзным органом. Если график и (или) план работы на время каникул не установлен, педагогические работники придерживаются расписания занятий, действующего непосредственно перед наступлением каникул.

5.17. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории школы и т.д.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.18. Работникам школы могут предоставляться дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с нормами ст.ст.128, 173 Трудового Кодекса РФ.

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

5.20. Работникам школы при наличии финансовой возможности на основании решения



профсоюзного комитета школы, принятого на основании письменного заявления работника, предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отпуска по семейным обстоятельствам в следующих случаях в объеме ( в календарных днях):

- для проводов детей в армию - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня
- работникам, имеющим детей-инвалидов, инвалидов с детства до достижения ими возраста до 18 лет – 1 день;

5.21. Учет рабочего времени организуется в школе в соответствии с требованиями действующего законодательства. Организуя учет рабочего времени педагогов администрации необходимо помнить, что педагогические работники имеют нормированную 36-ти часовую рабочую неделю и, следовательно, время ежедневного пребывания учителя, работающего на одну ставку, в школе не должно превышать шесть часов (в это время учитель дает уроки, дежурит в школе, участвует в педсоветах, выполняет другую планируемую администрацией работу, соответствующую должностным обязанностям учителя, его трудовому договору. Рабочее время учитывается в астрономических часах. Перерывы (перемены) предусмотренные между уроками, являются для педагога рабочим временем. В случае превышения нормы времени ежедневного пребывания работника в школе, администрация вправе установить для него рабочий день с разделением на части (ст.105 ТК РФ). В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует администрацию школы и представляет больничный лист в первый день выхода на работу.

5.22. В период образовательного процесса в школе запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работ;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с уроков;
- запирает любым способом двери помещений, где находятся дети;
- курить в помещениях школы и на ее территории, появляться в школе в состоянии алкогольного и/или наркотического опьянения;
- привлекать учащихся во время учебного процесса на иные, не связанные учебным процессом мероприятия;
- снимать учащихся с уроков, занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекать педагогических и руководящих работников школы в учебное время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам. Присутствие посторонних лиц, родителей учащихся на уроке разрешается с согласия учителя и разрешения, данного администрацией школы, в присутствии члена администрации. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия), разрешается в исключительных случаях только директору школы и его заместителям.

Во время проведения уроков (занятий) и перемен не разрешается в присутствии учащихся делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы.

5.23. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и график их работы определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой период, и утверждается директором школы по согласованию профкомом школы.

5.24. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работнику под расписку.

5.25. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха или, по согласованию сторон, в денежной форме, но не менее, чем в двойном размере.

Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляется в порядке, предусмотренным законодательством, или по письменному заявлению работника в

каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

## **VI. ОПЛАТА ТРУДА. ОБЪЕМ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ/ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ/**

- 6.1. Учебная нагрузка педагогического работника школы оговаривается в трудовом договоре.
- 6.2. Первоначально оговоренный в трудовом договоре объем учебной нагрузки может быть изменен сторонами, что должно найти отражение в трудовом договоре.
- 6.3. Считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом директора школы при приеме на работу;
- 6.4 Имеет нагрузку, установленную в последнем, согласованном с ним приказе директора школы.
- 6.5. По заявлению работника трудовой договор может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы.
- 6.6. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда, штатным расписанием и сметой расходов.
- 6.7. Оплата труда работников осуществляется в зависимости установленного должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов уровня образования, квалификационной категории, а также в соответствии с объемами и видом работ, установленных по тарификации на соответствующий учебный год.
- 6.8. Тарификация на новый учебный год утверждается директором школы на основе фактического количества классов и утвержденного учебного плана не позднее 10 сентября текущего года на основе предварительной тарификации (комплектования), разработанной администрацией школы и доведенной до педагогического работника под расписку не позднее мая месяца текущего года.
- 6.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждения нагрузки на метод.объединениях, педсоветах и т.д.) до ухода работника в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении объема его учебной нагрузки.
- 6.10. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора школы по согласованию с профкомом школы, мнение которого, как коллективного органа, должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола.
- 6.11. Оплата труда в школе производится два раза в месяц – 20 числа и 5 числа каждого месяца. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться через кредитно-банковские учреждения.
- 6.12. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.13 Оплата труда работников, работающих по совместительству, работников, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.
- 6.14. В школе устанавливаются стимулирующие выплаты, доплаты, премирование работников на основании соответствующих Положений и (или) приказов директора школы.
- 6.15. Работникам, условия труда которых отклоняются от нормативных условий труда, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством.
- 6.16. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) учителям и другим педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, количеству классов, обеспеченности кадрами, других конкретных условий на данный учебный год.

6.17. Объем учебной нагрузки (объем педагогической работы) больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного заявления работника.

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

6.19. Установленный в текущем учебном году объем нагрузки (объем педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе администрации на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в пункте 6.18. настоящего раздела.

6.20. Изменение учебной нагрузки следует рассматривать как изменение определенных сторонами условий труда, о чем за два месяца до наступления события, работник должен быть извещен под расписку. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор с ним прекращается по основанию п.7 ст.77 ТК РФ.

6.21. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

- а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью, например, для замещения отсутствующего учителя и/или классного руководителя, воспитателя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- б) восстановление на работе учителя (возвращение на работу), ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

6.22. Работникам непрерывно действующих участков, видов работ запрещается оставлять работу до прихода сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации.

Администрация обязана принять меры по замене сменщика другим работником. В данном случае администрация может по согласованию с профкомом применять сверхурочные работы. Оплата сверхурочных работ производится в пределах установленного школе фонда заработной платы (фонд оплаты труда).

Данный порядок применяется в случае, если работа сверх установленного рабочего времени выполнялась работником без перерыва.

6.23. Оплата труда педагогических работников и других категорий работников школы, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул учащихся, не совпадающих с их отпуском, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации (либо соответствующим приказом), предшествующей началу каникул.

## **VII. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА. МЕРЫ ПООЩРЕНИЯ И ВЗЫСКАНИЯ**

7.1. Работники школы обязаны, подчиняться администрации школы, выполнять ее как письменные, так и устные приказы, распоряжения, связанные с трудовой деятельностью.

Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.2. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе к сотрудникам школы применяются следующие меры поощрения:

- объявление благодарности;
- премирование за конкретный вклад;
- награждение памятным подарком;
- ходатайство о поощрении в приказе по МКУ «Отдел образования» МР Илишевский район;
- ходатайство о поощрении в распоряжении главы администрации района;
- предоставление к награждению ведомственными и государственными наградами.

7.3. Поощрение работников за образцовое выполнение трудовых обязанностей и другие достижения в работе осуществляет директор школы на основании Положения об оплате

труда работников по распределению стимулирующей части по согласованию профсоюзным комитетом школы и заместителем директора по УВР.

Поощрение заместителя директора по УВР осуществляет директор школы на основании результатов работ (в соответствии с должностными инструкциями).

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

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы.

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

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

7.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

7.8. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работникам школы норм профессионального поведения или устава школы может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

7.10. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

7.11. 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.

7.12. Дисциплинарное взыскание 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. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания.

В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

7.14. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, либо в суде.

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

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

7.17. Педагогические работники школы, в обязанности которых входит выполнение воспитательных функций по отношению к учащимся, могут быть уволены за совершение проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст.331 ТК РФ).

Педагоги школы могут быть уволены за применение методов воспитания с физическим и

(или) психическим насилием над личностью обучающихся (ст.336 ТК РФ п.4»Б» ст.56 закона РФ «Об образовании»).

Указанные увольнения не относятся к мерам дисциплинарного взыскания.

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

7.18. Администрация школы имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива (профкома, методических объединений) школы.

7.19. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного поступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

7.20. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины.

7.21. Применение мер поощрения к сотрудникам школы, имеющих действующее взыскание, возможно по усмотрению директора школы за особый конкретный вклад в развитие школы (участка работы) на основании соответствующего отношения заместителя директора, курирующего данный производственный участок.

## **VIII. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

8.1. При наличии финансовых возможностей работодатель на основании письменного заявления работника и соответствующего решения профкома школы оказывает работнику материальную помощь в случаях:

- ухода на пенсию;
- юбилея (55, 60. лет).

8.2. Обеспечение работников санаторно-курортными путевками осуществляется за счет средств соцстраха и средств добровольного медицинского страхования.

8.3. Обеспечение детей работников школы путевками в летние оздоровительные лагеря осуществляется за счет средств соцстраха.

## **IX. ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ И ПРОИЗВОДСТВЕННАЯ САНИТАРИЯ**

9.1. Все работники школы, включая руководителей, обязаны проходить обучение, инструктаж, проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда и технике безопасности в порядке и сроки, которые установлены для соответствующих видов работ и профессий.

9.2. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний работниками школы должны выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, действующие в школе. Их нарушение влечет применение дисциплинарных мер взыскания.

## **X. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ СОТРУДНИКОВ ШКОЛЫ**

10.1. Внесение изменений в Правила внутреннего трудового распорядка для сотрудников школы производится администрацией школы по согласованию с представительным органом (профсоюзный комитет) коллектива школы.

Приложение № 2 к коллективному договору МБОУ СОШ с.Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено  
Председатель профкома  
МБОУ СОШ с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

«Утверждаю»  
Директор МБОУ СОШ  
с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ /Сабирянова И.Х./  
Приказ № \_\_\_\_  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования  
работников, установления персонального повышающего коэффициента  
МБОУ СОШ с. Базитамак МР Илишевский район Республики Башкортостан**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, конечных результатах работы, развитии творческой активности и инициативы, ответственности работников за выполнение трудовых обязанностей, оценки особых достижений в профессиональной деятельности.
  2. Обязательные стимулирующие выплаты определены разделом 6 Положения об оплате труда работников учреждения.
- Данное положение определяет условия и порядок установления иных стимулирующих

выплат и премирования работников учреждения.

3. Источником установления иных стимулирующих выплат и премирования являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов учреждения;

## II. Порядок установления иных стимулирующих выплат и премирования работников

Категории работников	Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат	Максимальный размер к ставке (окладу) до
Весь персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень выполнения должностных обязанностей, исполнительской дисциплины</li> <li>- напряженность, интенсивность труда</li> <li>- выполнение особо важных (срочных) работ на срок их проведения</li> <li>- качественная подготовка образовательного учреждения к новому учебному году</li> </ul>	30%  50% 30%  20%
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качество образования, динамика учебных достижений обучающихся</li> <li>- достижения обучающихся по данным аттестаций различного типа;</li> <li>- достижения обучающихся в исследовательской работе, олимпиадах, конкурсах с учетом их уровня:</li> <li>- республиканский уровень</li> <li>- районный (городской) уровень</li> <li>- индивидуальная работа с детьми, в том числе одаренными, а также отстающими в усвоении учебного материала</li> <li>- организация внеурочной работы</li> <li>- снижение (отсутствие) количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних</li> <li>- снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины</li> <li>- участие и достижения работника в экспериментальной, научно-методической, исследовательской работе, семинарах, конференциях, методических объединениях, конкурсах, открытых уроках;</li> <li>- использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий</li> <li>- повышение квалификации</li> <li>- организация и проведение консультативной психолого-педагогической работы с родителями по воспитанию детей в семье</li> <li>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РФ</li> <li>- наличие ведомственных знаков отличия и наград РБ</li> <li>- наставничество, работа с молодыми педагогам</li> </ul>	30%  20%     15%  10%  10%  10%  10%  20%  20% 10%   15% 15% 10%

Заместители руководителя	<ul style="list-style-type: none"> <li>- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</li> <li>- организация экспериментальной работы, работы по новым методикам и технологиям</li> <li>- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся</li> <li>- организация работы общественных органов, участвующих в управлении учреждением (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и др.)</li> <li>- сохранение контингента обучающихся</li> <li>- формирование благоприятного психологического климата в коллективе</li> <li>- обеспечение санитарно-гигиенических условий в учреждении</li> <li>- состояние отчетности, документооборота в учреждении</li> </ul>	30%  15%  15%  10%  10%  10%  15%
Библиотекарь	<ul style="list-style-type: none"> <li>- сохранение и развитие библиотечного фонда</li> <li>- содействие педагогическому коллективу в организации учебно-воспитательного процесса</li> <li>- высокая читательская активность обучающихся</li> <li>- содействие и участие в общешкольных, районных мероприятиях</li> <li>- оформление стационарных, тематических выставок</li> <li>- внедрение информационных технологий в работу библиотеки</li> </ul>	15% 15%  10% 15%  10% 15%
Учебно-вспомогательный персонал (лаборант и др.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- качественное ведение делопроизводства, своевременная и качественная подготовка отчетности и т.д.)</li> <li>- содействие в организации общешкольных и районных мероприятий</li> </ul>	20%  10%



Обслуживающий персонал (оператор котельной, повар, уборщики служебных помещений, подсобный рабочий и др.) др.)	- содержание помещений и территории в соответствии с требованиями СанПин	15%
	- качественное проведение генеральных уборок	10%
	- активное участие в ремонтных работах	10%
	- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	15%
	- качественное приготовление пищи, обеспечение бесперебойной работы столовой	20%

1. Иные стимулирующие выплаты могут устанавливаться на календарный год, учебный год, квартал, на период выполнения конкретной работы и др.
2. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются в процентном отношении к ставкам (должностным окладам) работников и в абсолютном выражении. Их конкретный размер устанавливается руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом и оформляется соответствующим приказом.
3. Совокупный размер иных стимулирующих выплат и премий, выплачиваемых одному работнику, максимальными размерами не ограничивается.
4. К работникам учреждения, имеющим дисциплинарное взыскание, в период его действия меры поощрения, предусмотренные настоящим Положением, не применяются. Иные стимулирующие выплаты и премии не устанавливаются в случаях нарушения работниками трудовой дисциплины, некачественного и несвоевременного исполнения должностных обязанностей, невыполнения планов работы и др.
5. Порядок установления и размеры иных стимулирующих выплат руководителям учреждения определяет учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

### **III. Перечень оснований (критериев) для премирования и установления иных стимулирующих выплат работникам учреждения (далее Перечень)**

1. Иные стимулирующие выплаты и премии устанавливаются работникам учреждения по следующим основаниям:
2. Деятельность работника по каждому из оснований оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от достижения результатов:  
оценка 2 балла - если результаты этого вида деятельности имеются, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить их положительную динамику;  
оценка 1 балл - если результаты этого вида имеются, но они мало или недостаточно эффективны;  
оценка 0 баллов - если результаты этого вида деятельности отсутствуют.
3. Размер иных стимулирующих выплат конкретному работнику определяется пропорционально набранной им сумме баллов в соответствии с Перечнем и в зависимости от максимального размера выплат к ставке заработной платы (окладу) по каждому из оснований.
4. По основаниям, указанным в Перечне, может осуществляться премирование работников учреждения.
5. Премирование работников также может осуществляться (при наличии финансовых средств):  
- по итогам работы за учебный год – в размере до одной ставки заработной платы (оклада);  
- к юбилейным датам работников (50 лет, 55 лет (женщинам), 60 лет (мужчинам) – до

ставки заработной платы (оклада)

Приложение № 3 к коллективному договору МБОУ СОШ с. Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено  
Председатель профкома  
МБОУ СОШ с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У..  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

«Утверждаю»  
Директор МБОУ СОШ  
с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ /Сабирянова И.Х./

Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019 г.

**П О Л О Ж Е Н И Е**  
**о комиссии по трудовым спорам**  
**МБОУ СОШ с.Базитамак**  
**Илишевский район Республики Башкортостан**

1. Общие положения.

Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих между администрацией школы и работниками.

В своей деятельности комиссия по трудовым спорам (КТС) руководствуется Трудовым кодексом РФ. Трудовым кодексом РБ и настоящим Положением. Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем.

2. Образование КТС.

КТС образуется по инициативе работников и работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в КТС избираются общим собранием работников школы. КТС избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

3. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС.

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок, когда он узнал или должен был

узнать о нарушении своего права. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации и рассматривается в течение 10 календарных дней.

Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается председателем. КТС принимает решение тайным голосованием простым большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

Надлежаще заверенные копии решения КТС, вручаются работнику и руководителю учреждения в течение трех дней со дня принятия решения. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

В случае, если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен КТС в десятидневный срок, работник вправе перенести его рассмотрение в суд.

Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суде в десятидневный срок со дня вручения копии решения комиссии.

**Выписка из решения протокола собрания трудового коллектива  
МБОУ СОШ с. Базитамак муниципального района Илишевский район  
Республики Башкортостан**

от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

Присутствовало 18 чел.

**«О создании комиссии по трудовым спорам» в  
соответствии со ст. 384 ТК РФ**

Выступила: директор школы Сабиринова И.Х., которая признала работу комиссии по трудовым спорам в 2016-2019 годах удовлетворительной и предложила избрать состав комиссии на 2019-2022 год.

Поступили предложения избрать членами комиссии следующие кандидатуры:

- 1) Салимгареева Г.З.- зам.директора по УВР
- 2) Гараева В.У. - председатель профкома
- 3) Муллаянова Г.Р.- учитель русского языка

Решение:

1. Образовать комиссию по трудовым спорам в составе 3 человек для рассмотрения индивидуальных трудовых споров между работодателем и работниками МБОУ СОШ с. Базитамак.

2. В состав комиссии включить

- 1) Салимгарееву Г.З.-зам.директора по УВР
- 2) Гараеву В.У. - председатель профкома
- 3) Муллаянову Г.Р.- учитель русского языка.

Председатель собрания : Гараева В.У.

Секретарь: Галлямова В.В.

«О создании комиссии по трудовым спорам»

1. Создать комиссию по трудовым спорам в составе:

Салимгареева Г.З.- зам.директора по УВР

Гараева В.У.- председатель профкома.

Муллаянова Г. Р.- учитель русского языка.

Директор школы: Сабираянова И.Х.

Приложение № 4 к коллективному договору МБОУ СОШ с. Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено

Председатель профкома  
МБОУ СОШ с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У.

«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

“Утверждаю”

Директор МБОУ СОШ с.Базитамак

\_\_\_\_\_ /Сабираянова И.Х./

Приказ №\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

**Соглашение по «Охране труда» МБОУ СОШ с. Базитамак муниципального  
района Илишевский район Республики Башкортостан**

Работодатель:

1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.
3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающие организационные и технические мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.
4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец. Одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.
6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.
8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления

электрооборудования и компьютеров.

9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

10. Информировывает работников (под расписку) об условиях охраны и труда на их рабочих местах.

11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

12. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

13. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических- медицинских осмотров, а также выдачу личных медицинских книжек. (Перечень лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и объем медицинских осмотров приводится в приложение к коллективному договору).

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

14. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

15. Обеспечивает проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) специальную оценку условий труда.

16. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда

17. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

18. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

19. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей.

Профком:

20. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда со стороны администрации учреждения.

21. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств..

22. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

23. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

24. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

25. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным коллективным договором.

26. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

27. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

28. Обеспечивает проведение (за счет Фонда социального страхования от несчастных случаев) специальную оценку условий труда.

29. Создает совместно с профкомом на паритетной основе комиссию по охране труда

30. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

31. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей

Приложение № 5 к коллективному договору МБОУ СОШ с. Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено

Председатель профкома  
МБОУ СОШ с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У.

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

“Утверждаю”

Директор МБОУ СОШ с. Базитамак  
\_\_\_\_\_ /Сабирянова И.Х./

Приказ № от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

**о совместной комиссии по охране труда МБОУ СОШ с. Базитамак муниципального  
района Илишевский район Республики Башкортостан**

### **1. Общие положения**

В соответствии со ст. 218 ТК РФ комиссия осуществляет свою деятельность на основе Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда, которое утверждено федеральным органом исполнительной власти по труду. Министерство труда Российской Федерации Постановлением от 12 октября 1994 г. № 64 утвердило Рекомендации по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, которые определяют основные задачи, функции и права комиссии.

### **2. Задачи комиссии**

- Разработка программы совместных действий работодателя и председателя первичной организации Профсоюза по улучшению условий и охраны труда, предупреждению травматизма
- Рассмотрение предложений для подготовки проекта соответствующего раздела соглашения по охране труда;
- Анализ существующего состояния условий труда в МБОУ СОШ с. Базитамак и

подготовка соответствующих предложений по решению проблем охраны труда.

### **3. Функции комиссии**

- Участие в проведении обследований состояния охраны труда в МБОУ СОШ с. Базитамак;
- Изучение причин травматизма, анализ проводимых мероприятий по охране труда, выработка решений, способствующих улучшению условий труда и учебы;
- Изучение состояния санитарно-бытовых помещений и других гигиенических устройств, обеспечение работников спецодеждой, специальной обувью и другими СИЗ;
- Участие в пропаганде охраны труда в МБОУ СОШ с. Базитамак.

### **4. Права комиссии**

Для осуществления возложенных функций комиссии предоставляются следующие права:

- Получать от работодателя и его заместителя информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, травматизма и профзаболеваний, наличии вредных и опасных факторов;
- Заслушивать на своих заседаниях сообщения работодателя (его представителей) по вопросам выполнения ими обязанностей по обеспечению здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах и соблюдении гарантий права работников на охрану труда;
- Участвовать в работе по формированию мероприятий коллективного договора и соглашения по охране труда по вопросам, находящимся в компетенции комиссии;
- Вносить предложения работодателю о привлечении к дисциплинарной ответственности работников за нарушение требований норм, правил и инструкций по охране труда;
- Обращаться в соответствующие органы с требованием привлечения к ответственности должностных лиц в случаях нарушения ими законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда, сокрытия несчастных случаев на общеобразовательных учреждениях и профзаболеваний;
- Вносить предложения о моральном и материальном поощрении работников трудового коллектива за активное участие в работе по созданию здоровых и безопасных условий труда в МБОУ СОШ с. Базитамак.

Приложение № 6 к коллективному договору МБОУ СОШ с. Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено

Председатель профкома  
МБОУ СОШ с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У.

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

“Утверждаю”  
Директор МБОУ СОШ с. Базитамак  
\_\_\_\_\_ /Сабирянова И.Х./

Приказ № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**ПЕРЕЧЕНЬ**

**работ, за которые предусмотрены доплаты МБОУ СОШ с. Базитамак  
муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан**

1. Классное руководство в 1 – 4 классах – 15%
2. Классное руководство в 5 – 9 классах – 20%
3. Проверка письменных работ в 1 – 4 классах – 15%
4. Проверка письменных работ по русскому языку – 15%
5. Проверка письменных работ по математике – 15%
6. Проверка письменных работ по иностранному языку – 15%
7. Заведование кабинетом – 10%
8. Заведование пришкольным участком – 10%
9. За домашнее обучение – 20%
10. Работникам, имеющим нагрудной знак , звание «Заслуженный учитель» – 10%.



Приложение № 7 к коллективному договору МБОУ СОШ с. Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено

Председатель профкома  
МБОУ СОШ с.Базитамак

\_\_\_\_\_ Гараева В.У.  
« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

“Утверждаю”

Директор МБОУ СОШ с. Базитамак  
\_\_\_\_\_ /Сабирянова И.Х./

Приказ №\_\_\_\_ от «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019г.

## **П О Л О Ж Е Н И Е**

**о порядке и условиях предоставления длительного отпуска работникам МБОУ СОШ с. Базитамак муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан**

### **I. Общие положения**

1.1. Положение о порядке предоставления длительного отпуска регулирует отношения работников МБОУ СОШ с.Базитамак и руководителем МБОУ СОШ с.Базитамак о порядке предоставления длительного дополнительного отпуска в соответствии с действующим законодательством.

1.2. Настоящее положение разработано в соответствии с требованиями статьи 55 Федерального Закона «Об образовании и Трудовым кодексом РФ.

1.3. Данный отпуск предоставляется работникам один раз в десять лет.

### **II. Порядок предоставления длительного отпуска**

2.1. Длительный дополнительный отпуск предоставляется педагогическим и другим работникам МБОУ СОШ с. Базитамак имеющим непрерывный стаж 10 и более лет в данной организации. Порядок исчисления стажа регламентируется приказом Министерства образования РФ от 7 декабря 2000 года № 3570.

2.2. Педагогические и другие работники, имеющие право на предоставления данного

отпуска, подают письменное заявление руководителю МБОУ СОШ с. Базитамак в декабре текущего года вместе с графиком очередных годовых отпусков.

2.3. Заявления работников на длительный отпуск рассматриваются работодателем МБОУ СОШ с. Базитамак совместно с профсоюзным комитетом в течение 15 дней.

2.4. После принятого положительного решения работник вносится в общий график отпусков на следующий год.

### **III. Сроки предоставления длительных отпусков**

3.1. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен сроком от трех месяцев до одного года.

При желании работника и с согласия руководителя учреждения и профсоюзного комитета срок отпуска может быть изменен в пределах максимального времени

3.2. Длительный дополнительный отпуск может быть предоставлен в следующих случаях:

- по болезни;
- для ухода за больными членами семьи;
- для творческой работы по специальности;
- для научной работы;
- по другим уважительным причинам.

3.3. Срок предоставления длительного дополнительного отпуска зависит от причины его предоставления и регулируется приказом начальника Отдела образования по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **IV. Порядок финансирования длительного отпуска**

4.1. Педагогическим работникам МБОУ СОШ с. Базитамак длительный отпуск предоставляется:

- без оплаты (с согласия работника и профсоюзного комитета).

Приложение № 8 к коллективному договору МБОУ СОШ с. Базитамак

Мотивированное мнение  
представительного органа  
работников профсоюзного  
Комитета учтено  
Председатель профкома  
МБОУ СОШ с. Базитамак  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У.  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

“Утверждаю”  
Директор МБОУ СОШ с.Базитамак  
\_\_\_\_\_ /Сабирянова И.Х./  
Приказ № \_\_\_\_ от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2019г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Базитамак муниципального района  
Илишевский район Республики Башкортостан**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ с. Базитамак муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан (далее – Положение), разработано в соответствии с Указом Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан» и от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан» и постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан» и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

1.2. Положение разработано в целях совершенствования организации заработной платы работников, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников в конечных результатах работы.

1.3. Условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы, окладов

работников, повышающие коэффициенты к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера в обязательном порядке включаются в трудовой договор.

1.4. Размеры ставок заработной платы, окладов устанавливаются с учетом базовой единицы и отнесения занимаемых работниками должностей к профессиональным квалификационным группам.

1.5. Оплата труда учителей школы устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Оплата за фактическую нагрузку определяется путем умножения размеров ставок заработной платы работников на фактическую нагрузку и деления полученного произведения на установленную норму часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющуюся нормируемой частью педагогической работы, установленной постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 года № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

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

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой должности.

1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременное и правильное установление размеров заработной платы работникам согласно законодательству.

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

2.1. Размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ), квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ, квалификационным уровням в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан №344 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан» и иными нормативными правовыми актами Республики Башкортостан.

2.2. К окладам, ставкам заработной платы с учетом обеспечения финансовыми средствами руководителем учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

персональный повышающий коэффициент;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы;

повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание;

повышающий коэффициент молодым педагогам;

повышающий коэффициент педагогическим работникам за высшее профессиональное образование;

повышающий коэффициент за выслугу лет работникам библиотек;

повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников;

повышающий коэффициент руководителю, заместителю руководителя за квалификационную категорию;

повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;  
повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ;

2.3. Размер выплаты по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

2.4. Применение всех повышающих коэффициентов к окладу, ставке заработной платы не образует новый оклад, ставку заработной платы и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

2.5. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к соответствующей категории или квалификационному уровню по ПКГ.

2.6. Персональный повышающий коэффициент к окладу, ставке заработной платы может быть установлен работникам с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности или важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу, ставке заработной платы и его размере принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника на основании решения созданной в учреждении комиссии (комиссии по оценке эффективности деятельности работников), в состав которой входит представитель профкома.

Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

2.7. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

2.8. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

### **3. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителя по УВР.**

3.1. Заработная плата руководителя, его заместителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором, устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу учреждения (далее - кратность), с учетом группы по оплате труда руководителя учреждения в соответствии с постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

Перечень должностей и профессий работников учреждения, относимых к основному персоналу, для расчета средней заработной платы и установления размера должностного оклада руководителя утверждается учредителем.

При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы за фактическую нагрузку и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителю. Выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения учитываются независимо от финансовых источников, за счет которых осуществлялись данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера основного персонала.

Конкретный размер должностного оклада руководителя и кратного отношения к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого учреждения, устанавливается ежегодно учредителем с учетом достигнутых количественных и качественных показателей деятельности учреждения.

3.3 Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения

устанавливается на 10-30% ниже оклада руководителя. Конкретные размеры окладов определяются руководителем учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения их к группам по оплате труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с разделом 9 настоящего Положения.

3.5. Повышающий коэффициент руководителю учреждения, его заместителю за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

за первую квалификационную категорию – 0,10;

за высшую квалификационную категорию – 0,20.

3.8. Персональный повышающий коэффициент руководителю учреждения устанавливается в порядке, предусмотренном учредителем, с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

3.9. С учетом условий труда руководителю учреждения и его заместителю, устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются учредителем с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

3.11. Заместителю руководителя учреждения осуществляются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения. Этим работникам также могут выплачиваться иные стимулирующие выплаты и премии в соответствии с Положением учреждения о порядке установления иных стимулирующих выплат и премировании работников.

3.12. Педагогическая (преподавательская) работа руководителя образовательного учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения учредителя (собственника имущества учреждения либо уполномоченного собственником лица (органа)).

#### **4. Условия оплаты труда работников образования**

4.1. Ставки заработной платы, окладов работников, отнесенных к ПГК

должностей работников образования устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

4.2. Оклады работников, занимающих общеотраслевые должности служащих учреждения, устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

4.3. Установление окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, производится в соответствии с требованиями ЕТКС, постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда

работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, тарифицированным не ниже 6 разряда ЕТКС и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ. Решение о введении соответствующего повышающего коэффициента принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Размер повышающего коэффициента к окладу - в пределах 0,2.

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

5.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными условиями труда, производится в повышенном размере. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам и ставкам заработной платы работников в процентах.

5.2. Работникам устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

5.2.1. Выплата за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) осуществляется в размере 50% часовой ставки.

5.2.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере двойной дневной или часовой ставки;

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

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

5.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в размере 15% от оплаты за фактический объем работы, за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 24% от оплаты за фактический объем работы.

До определения Правительством Российской Федерации перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда учреждение руководствуется перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20 августа 1990 года № 579 (с последующими изменениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных указанными перечнями.

При этом руководитель учреждения принимает меры по проведению аттестации рабочих мест в целях разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

5.2.4. Оплата за сверхурочную работу осуществляется за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

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

5.2.5. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором,

дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

Данное положение применяется также при установлении доплат педагогическим работникам за превышение предельной нормы количества обучающихся, воспитанников в классе, группе.

5.2.6. В учреждении к заработной плате работников применяется районный коэффициент 1,15, который начисляется на фактический заработок.

5.2.7. Работникам учреждения за специфику работы осуществляются следующие компенсационные выплаты:

Наименование выплат	Размер, %
Специалистам и руководящим работникам, работающим в учреждениях, расположенных в сельских населенных пунктах и рабочих поселках, в соответствии с законодательством Республики Башкортостан	25
Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	20

5.2.8. При наличии оснований для применения двух и более компенсационных выплат доплата определяется по каждому основанию к оплате за фактическую нагрузку.

## 6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

6.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных на оплату труда работников, по решению руководителя учреждения с учетом мнения профкома.

6.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные и иные стимулирующие выплаты.

6.3. Работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты:

6.3.1. Повышающий коэффициент за фактическую нагрузку педагогическим работникам за квалификационную категорию или стаж педагогической работы:

Квалификационная категория, стаж педагогической работы	Повышающий коэффициент
Вторая квалификационная категория	0,25
Первая квалификационная категория	0,35
Высшая квалификационная категория	0,55
Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	0,5
Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	0,10



Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	0,20
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	0,25

6.3.2. Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение 3 лет. Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент устанавливается также молодым работникам, пришедшим в школу в течение трех лет с момента окончания учреждений профессионального образования из других образовательных учреждений; молодым работникам, работавшим до поступления в учреждение профессионального образования в других отраслях, но после его окончания пришедшим в учреждение образования (возможны другие условия выплаты данного повышающего коэффициента для молодых работников, что определяется учреждением).

6.3.3. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,20 за фактическую нагрузку.

6.3.4. Повышающий коэффициент работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин), - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

6.3.5. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

6.3.6. Повышающий коэффициент руководящим работникам и специалистам учреждения, имеющим почетные звания «Заслуженный работник физической культуры», установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогическим работникам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

6.3.7. Повышающий коэффициент учителям, преподавателям физической культуры, имеющим звания «Заслуженный тренер», «Заслуженный мастер спорта», «Мастер спорта международного класса», «Гроссмейстер по шахматам (шашкам)», - в размере 0,10 за фактическую нагрузку.

В случае, когда работники одновременно имеют право на установление повышающих коэффициентов, предусмотренных пунктами 6.3.3 - 6.3.7 настоящего Положения, по нескольким основаниям, повышающий коэффициент устанавливается по одному из оснований в максимальном размере.

6.3.8. Повышающий коэффициент педагогическим работникам за проверку письменных работ - в размере 0,10 - 0,15, за фактическую нагрузку, в том числе (как пример):

- учителям 1-4 классов – 0,10;
- учителям русского языка в национальных школах, ведущим эти предметы в 1-4 классах – 0,15;
- учителям русского, родного языка и литературы – 0,15;
- учителям математики – 0,15;
- учителям иностранного языка, черчения, биологии, химии, физики – 0,10;

6.3.9. Повышающий коэффициент за высшее профессиональное образование педагогическим работникам - в размере 0,05 за фактическую нагрузку.

6.3.10. За работы, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с образовательным процессом, устанавливаются следующие

повышающие коэффициенты (к ставкам заработной платы):

- классное руководство в 1-4 классах – 0,15, в 5-11 классах – 0,20 (без учета вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета);
- заведование кабинетами – 0,10;
- заведование учебными мастерскими – 0,20;
- заведование учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских – 0,35

- заведование учебно-опытным участком – 0,10;

- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию – 0,25 - 1,0

(конкретный размер определяется учреждением в зависимости от количества классов);

При наличии оснований для применения двух и более повышающих коэффициентов

доплата определяется по каждому основанию к ставке заработной платы, окладу.

Педагогическим работникам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек

, размер доплаты за классное руководство уменьшается на 50%.

6.3.11. Повышающий коэффициент работникам, отнесенным к ПКГ должностей

учебно-вспомогательного персонала, - в размере до 0,10 к окладу за стаж работы более 3 лет.

6.3.12. Повышающий коэффициент за фактически отработанное время работникам

библиотеки за выслугу лет в соответствии со стажем работы по специальности - в

следующих размерах:

5 - 10 лет - 0,20;

10 - 15 лет - 0,25;

15 - 20 лет - 0,35;

20 лет и выше - 0,40.

6.4. Критерии для премирования, установления иных стимулирующих выплат

работникам учреждения, персональных повышающих коэффициентов, условия их

осуществления и размеры определяются руководителем совместно с выборным

профсоюзным органом учреждения и закрепляются в Положении о порядке установлении

иных стимулирующих выплат и премирования работников учреждения, установления

персонального повышающего коэффициента.

### **Другие вопросы оплаты труда**

7.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем.

7.2. Штатное расписание учреждения включает в себя должности руководителя, заместителей руководителя, педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, профессии рабочих данного учреждения.

7.3. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в образовательных учреждениях и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. На новый учебный год учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода педагогических работников в отпуск.

7.5. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, устанавливается только с письменного согласия педагогических работников.

7.6. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполненную с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

7.7. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7.8. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данные образовательные учреждения являются местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в учебную нагрузку педагогических работников на общих основаниях.

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

7.10. Педагогические работники в период, не совпадающий с их отпуском, могут привлекаться для работы в лагерях с дневным пребыванием детей в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки с сохранением заработной платы по тарификации. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

7.11. Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе, с учетом компенсационных и стимулирующих выплат. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для руководящих и других работников из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала совместительством не считается.

7.12. Размеры ставок почасовой оплаты труда педагогических работников учреждений устанавливаются путем деления ставок заработной платы, оклада (должностного оклада) на среднемесячную норму рабочего времени. На заработную плату, рассчитанную по почасовым ставкам, начисляются компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.13. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждения применяется при оплате:

за часы педагогической работы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 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 в учреждение для педагогической работы;

при оплате за 300 часов в год преподавательской работы в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации;

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

7.14. Размеры ставок почасовой оплаты труда за педагогическую работу отдельных специалистов, специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы в учреждение, а также участвующих в проведении учебных занятий (при наличии финансовых средств), могут определяться путем умножения коэффициентов ставок почасовой оплаты труда на базовую единицу. В нижеуказанные ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

7.15. Коэффициенты ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий, устанавливаются в следующих размерах в соответствии с постановлениями Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374, постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

Контингент обучающихся	Размеры коэффициентов		
	профессор, доктор наук	доцент, кандидат наук	лица, не имеющие ученой степени
Обучающиеся в общеобразовательных учреждениях	0,20	0,15	0, 10

7.16. Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, которые имеют почетные звания, начинающиеся со слова "Заслуженный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

7.17. За работу в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической

работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.18. Изменение размеров повышающих коэффициентов к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) работников учреждения производится при: увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставок заработной платы, оклада (должностного оклада); получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа; присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера повышающего коэффициента к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (оплаты труда) с учетом нового повышающего коэффициента производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **8. Порядок определения уровня образования и стажа педагогической работы**

8.1. Уровень образования педагогических работников учреждения при установлении ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) и стажа педагогической работы определяется на основании Постановления Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановления Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

9. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя.

9.1. Объемные показатели деятельности учреждения и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя определяется в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года № 374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановлением Главы Администрации муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан № 34-4 от 26.09.2008г. «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений муниципального района Илишевский район Республики Башкортостан».

Приложение № 9 к коллективному договору МБОУ СОШ с.Базитамак

Принято  
на педагогическом совете  
протокол № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г.

«Утверждаю»:  
Директор \_\_\_\_\_ Сабиранова И.Х.  
Приказ № \_\_\_\_\_  
от « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201 г.

«Согласовано»  
Председатель профкома:  
\_\_\_\_\_ Гараева В.У.

**Положение о дошкольной разновозрастной группе  
МБОУ СОШ с. Базитамак**

**1. Общие положения**

- 1.1. Настоящее Положение о Дошкольной разновозрастной группе регулирует образовательную и воспитательную деятельность структурного подразделения – дошкольная разновозрастная группа МБОУ СОШ с.Базитамак
- 1.2. Дошкольная группа не является юридическим лицом.
- 1.3. Непосредственное руководство деятельностью Дошкольной группы осуществляет директор МБОУ СОШ с. Базитамак .
- 1.4. Дошкольная группа в своей деятельности руководствуется законодательством РФ, Уставом МБОУ СОШ с. Базитамак , приказами и распоряжениями директора и другими локальными актами, регламентирующими деятельность МБОУ СОШ с. Базитамак , а также настоящим Положением.

**2. Цели, задачи, предмет и виды деятельности**

- 2.1. Дошкольная группа осуществляет свою деятельность в соответствии с предметом и целями деятельности, определенными законодательством и Уставом МБОУ СОШ с. Базитамак.
- 2.2. Основной целью деятельности Дошкольной группы являются образовательная деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми.
- 2.3. Предметом деятельности Дошкольной группы является обучение и воспитание в интересах человека, семьи, общества и государства, обеспечение охраны здоровья и создание благоприятных условий для разностороннего развития личности.
- 2.4. Взаимоотношения между Дошкольной группой и Родителями, (законными представителями и др.), в дальнейшем Родители, регулируются Договором между МБОУ СОШ с. Базитамак и родителями воспитанников дошкольной группы, в дальнейшем Договором.
- 2.5. Основными задачами дошкольной группы являются:
- реализация функций и задач, определенных Уставом школы , настоящим Положением и ФГОС дошкольного образования от 17.10.2013г.№1155;
  - охрана и укрепления физического и психического здоровья детей, в том числе их эмоционального благополучия;
  - обеспечение социально-коммуникативного, познавательного, речевого, художественно-эстетического и физического развития воспитанников;
  - воспитание с учетом возрастных категорий воспитанников гражданственности, уважения к правам и свободам человека, любви к окружающей природе, Родине, семье;
  - формирование общей культуры личности детей, в том числе ценностей здорового образа жизни, развития их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств,

инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, формировании предпосылок учебной деятельности;

-взаимодействие с семьями воспитанников для обеспечения полноценного развития детей;

-оказание консультативной и методической помощи родителям (законным представителям) по вопросам развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

### **3. Функции Дошкольной группы**

3.1. В соответствии с поставленными задачами Дошкольная группа выполняет следующие функции:

- Готовит к эксплуатации прогулочные площадки и помещения Дошкольной группы (групповую комнату и спальное помещение, раздевалку, столовую, санитарные комнаты и другие необходимые помещения), следит за выполнением санитарных, противопожарных и других норм и требований, предъявляемых к образовательному учреждению.

- Осуществляет образовательный процесс (обучение, воспитание, сопровождение).

### **4. Организация образовательного процесса**

4.1. Режим работы Дошкольной группы – пятидневная неделя.

4.2. Максимальная продолжительность пребывания воспитанников в дошкольной группе – с 8:00 до 18:00.

4.3. Учебный год в Дошкольной группе, как правило, начинается 1 сентября.

4.4. Комплектование групп на учебный год производится администрацией МБОУ СОШ с. Базитамак как правило, в весенний - летний период. Свободные места заполняются в течение всего года.

4.5. Количество детей в дошкольной группе устанавливается в зависимости от санитарных норм и имеющихся условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса, согласно СанПин.

4.6. Организация воспитательно-образовательного процесса Дошкольной группы включает в себя присмотр, уход и образовательные услуги.

4.7. Воспитатели дошкольной группы разрабатывают образовательные программы в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования, а также с учетом соответствующих примерных образовательных программ дошкольного образования.

4.7.1. Учреждение реализует следующие образовательные программы:

- образовательные программы дошкольного образования;

- дополнительные обще развивающие программы.

4.7.2 Содержание образовательной деятельности в Дошкольной группе определяется основной образовательной программой дошкольного образования.

4.7.3. Образовательная программа дошкольного образования обеспечивает развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности и охватывает следующие структурные единицы, представляющие определенные направления развития и образования детей:

- ☐ социально-коммуникативное развитие;
- ☐ познавательное развитие;
- ☐ речевое развитие;
- ☐ художественно-эстетическое развитие;
- ☐ физическое развитие.

4.7.4 Образовательная программа дошкольного образования реализуется в специально организованных формах деятельности: групповые, подгрупповые, индивидуальные, дидактические игры, чтение познавательной и художественной литературы, тематические экскурсии, наблюдения на прогулке, в группе в процессе экспериментальной деятельности, проведение плановых развлечений, досугов, праздников.

4.8. Распределение нагрузки на детей осуществляется с учетом гигиенических требований и максимальной нагрузки на детей дошкольного возраста. Учебная нагрузка распределяется не в ущерб прогулкам и дневному отдыху.

4.8.1. Максимально допустимый объем нагрузки в 1-ой половине дня в младшей и средней группах не превышает 30 и 40 мин., а старшей и подготовительной 45 мин и полтора часа.

#### 4.8.2. Продолжительность занятий:

- в группах младшего возраста – не более 15 минут
- в группах среднего возраста – не более 20 минут
- в группах старшего возраста – не более минут
- в группах подготовительного возраста – не более 30 минут.

#### 4.8.3. Перерывы между занятиями не менее 10 минут.

#### 4.9. Сопровождение воспитательно-образовательного процесса.

4.9.1. МБОУ СОШ с. Базитамак обеспечивает, медицинское сопровождение воспитанников обеспечивается медицинским персоналом, который закреплен органом здравоохранения за общеобразовательным учреждением.

4.10. МБОУ СОШ с. Базитамак обеспечивает воспитанников необходимым сбалансированным питанием в соответствии СанПин 2.4.1.3049-13

4.10.1. Режим и кратность питания устанавливаются в соответствии с длительностью пребывания ребенка в Дошкольной группе.

4.10.2. Администрация осуществляет контроль за калорийностью, соблюдением норм и качеством приготовления блюд.

### 5. Права и обязанности участников образовательного процесса

5.1. К участникам образовательных отношений относятся воспитанники, их родители (законные представители), педагогические работники и их представители

5.2. Права, обязанности воспитанников устанавливаются Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, Правилами внутреннего распорядка воспитанников и иными локальными актами Учреждения, договором об образовании .

5.3 Права, обязанности и ответственность родителей в сфере образования (законные представители) воспитанников устанавливаются Федеральным законом «Об образовании в РФ», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, договором об образовании..

5.4. Права, обязанности и ответственность работников Дошкольной группы устанавливаются законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан, Уставом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами Учреждения.

5.4.1. . Работник Дошкольной группы имеют следующие права:

- на участие в управлении Учреждением;
- на защиту своей профессиональной чести, достоинства;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в установленном законодательном порядке;
- иные трудовые права, установленные федеральными законами и законодательными актами Республики Башкортостан.

5.4.2. Педагогические работники Дошкольной группы пользуются академическими правами и свободами, имеют трудовые права и социальные гарантии, установленные Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и законодательными актами Республики Башкортостан.

5.4.3. Работники Учреждения обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- быть всегда внимательными к воспитанникам, вежливыми с их родителями и членами коллектива;
- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;



- соблюдать противопожарный режим, не допускать действий, приводящих к пожару или чрезвычайной ситуации;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- бережно относиться к имуществу Учреждения и других работников;
- незамедлительно сообщить руководителю Учреждением о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Учреждения.

## **6. Руководство и контроль**

- 6.1. Непосредственное руководство Дошкольной группой осуществляется администрацией МБОУ СОШ с. Базитамак.
- 6.2. Штатная численность Дошкольной группы определяется штатным расписанием МБОУ СОШ с. Базитамак .
- 6.3. Состав работников Дошкольной группы формируется директором. Распределение должностных обязанностей между сотрудниками Дошкольной группы регулируется должностными инструкциями.
- 6.4. Основной формой самоуправления Дошкольной группы является педагогический совет.

## **7. Заключительные положения**

- 7.1. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются на основании действующего законодательства Российской Федерации.
- 7.2. Любые изменения и дополнения в настоящее Положение утверждаются директором МБОУ СОШ с. Базитамак.
- 7.3. Прекращение деятельности Дошкольной группы как структурного подразделения МБОУ СОШ с. Базитамак производится на основании приказа директора образовательного учреждения по согласованию с учредителем или по решению суда в случаях, предусмотренных действующим законодательством.