



Директор МБОУ СОШ №27  
\_\_\_\_\_ О.В. Антонова

Представитель ТК  
\_\_\_\_\_ О.А. Хаммури

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

«\_\_» \_\_\_\_\_ 2021 г.

## **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 27  
ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА  
(МБОУ СОШ № 27)**

**на 2022 – 2024 г.**

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в управлении по труду министерства труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 16539/21-1926  
от 29.12.2021 г.

г. Новошахтинск  
2021 г.

## ГЛАВА I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУ СОШ № 27.

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и другими законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ СОШ № 27 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами и, иными нормативными правовыми актами.

**1.3. Сторонами коллективного договора являются:**

работники учреждения, являющиеся членами Трудового Коллектива, в лице их представителя - Хаммури Ольги Анатольевны и работодатель - в лице его представителя - директора школы Антоновой Ольги Васильевны.

**1.4.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.5.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

**1.6.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.7.** При ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.8.** В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.

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

**1.10.** Пересмотр обязательств договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

**1.11.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) трудового коллектива:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение об оплате труда работников;
- 3) Соглашение об охране труда;
- 4) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, работодатель принимает по согласованию с Советом ТК.

- Работодатель при согласовании локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных законодательством и коллективным договором, направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему трудовому коллективу организации МБОУ СОШ № 27 для согласования.

Совет ТК не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта принимает решение о согласовании или о несогласии с проектом данного акта.

В случае если трудовой коллектив отказал в согласовании локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с трудовым коллективом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

Без согласования с трудовым коллективом организации данный локальный нормативный акт не может быть принят.

**1.12.** Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и ТК:

- 1) учет мнения (по согласованию) ТК;
- 2) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов
- 3) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- 4) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 5) участие в разработке и принятии коллективного договора

**1.13.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

**1.14. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 01.01.2022 года. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующие три года автоматически.**

**1.15. Работодатель обязуется:**

- направить в семидневный срок подписанный сторонами коллективный договор с приложениями для уведомительной регистрации;
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

**1.16. Совет Трудового коллектива обязуется:**

- содействовать эффективной работе Учреждения;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам Учреждения, являющихся членами ТК;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации;
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально - нормативных актов, действующих в Учреждении;
- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

## ГЛАВА II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

**2.1.** Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ СОШ № 27 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

**2.2.** Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.** Трудовой договор с работником (как правило) заключается на неопределенный срок (бессрочный). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

**2.4.** В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме ст. 57 ТК РФ.

**2.5.** При приеме на работу, работодатель обязан при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**2.6.** Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года в соответствии с Приказом Министерства образования и науки от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогическим работникам, оговариваемой в трудовом договоре», не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогическим работникам, указанном в пункте 2.8. и подпункте 2.8.1 приложения N 1 к настоящему приказу, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов). Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) ТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых МБОУ СОШ № 27 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

**2.7.** Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

**2.8.** Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

**2.9.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора школы, возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временного отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на время простоя либо в другом учреждении, в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

**2.10.** По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 57 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

**2.11.** Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

**2.12.** По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только на новый учебный год, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, изменение числа воспитанников, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами не зависящими от воли сторон.

**2.13.** О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ч.2 ст.72, ст.162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

**2.14.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

**2.15.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

**2.16.** Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

**2.17.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ), **общий порядок оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ).**

**2.18.** Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

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

**3. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

**3.1.** Работники имеют право на повышение квалификации, профессиональную подготовку и переподготовку, включая обучение новым профессиям (ст.197 ТК РФ)

**3.2.** Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст.196 ТК РФ).

**3.3.** Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения ТК на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ СОШ № 27 (ст. 196 ТК РФ).

**3.4.** Работодатель предоставляет возможность повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

**3.5.** Работодатель обязан при направлении работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

**3.6.** В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

**3.7.** Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

**3.8.** Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

**3.9.** В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель ТК организации.

**3.10.** Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) работники, проработавшие в занимаемой должности менее одного года в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.
- е) работники, с которыми заключен срочный трудовой договор на определенный срок (до трех лет).

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода из указанных отпусков.

**3.11. Стороны договорились о том, что:**

- работники имеют право на дополнительное профессиональное образование и переподготовку, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ);
- необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ);
- формы профессиональной подготовки и переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Советом ТК на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения (ст. 196 ТК РФ);
- создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами - выпускниками образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до года с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

## ГЛАВА IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

### 4.1. Работодатель обязуется:

- не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения;
- совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости;
- уведомлять Совет ТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации МБОУ СОШ № 27 уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.3. Увольнение сотрудников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета ТК (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (**за 5 лет до пенсии**), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

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

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

## ГЛАВА V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

### 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 190 ТК РФ), учебным расписанием, календарным учебным графиком, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБОУ СОШ № 27 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников МБОУ СОШ № 27 продолжительность рабочего времени (норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы) устанавливается в зависимости от занимаемой педагогическим работником должности и устанавливается либо фиксированная продолжительность рабочего времени, составляющая 36 или 30 часов в неделю, либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющие 18 часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

- 5.4.** Понятие "продолжительность рабочего времени не более 36 часов" не является единой для всех педагогических работников продолжительностью рабочего времени.
- 5.5.** Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- 5.6.** Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
- по соглашению между работником и работодателем;
  - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.7.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников не допускающего перерывов между занятиями более 2 часов.
- 5.8.** Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.п.), педагогический работник использует по своему усмотрению.
- 5.9.** Согласно статье 157 Трудового кодекса РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада.
- 5.10.** На основании статьи 105 ТК РФ (Трудового кодекса), на тех работах, где это необходимо, вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.
- 5.11.** Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.
- 5.12.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха ст. 153 ТК РФ.
- 5.13.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
- 5.14.** Привлечение работников МБОУ СОШ № 27 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Согласно статье 157 Трудового кодекса РФ время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее 2/3 должностного оклада.

**5.15.** На основании статьи 105 ТК РФ (Трудового кодекса), на тех работах, где это необходимо, вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

**5.16.** Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом, либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

**5.17.** Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

**5.18.** В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

**5.19.** Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

**5.20.** В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.21.** Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) ТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

**Работодатель обязуется:**

**5.24.** Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам: с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

**5.25.** Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу;
- для проводов детей в армию;
- в случае свадьбы детей работника;
- работающим пенсионерам по старости до 14 дней включительно в течение года.

**5.26.** Предоставлять работникам краткосрочный 3-х дневный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в случае свадьбы работника;
- на похороны близких родственников.

**5.27.** Общим выходным днем является воскресенье.

**5.28.** Время перерыва для отдыха, графика сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

### **6. Стороны исходят из того, что:**

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников МБОУ СОШ №27 . Система оплаты труда работников включает в себя размеры:

- должностных окладов;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

**6.1** Изменение выплат стимулирующего характера производится:

- при увеличении стажа работы;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

**6.2** На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

**6.3** Наполняемость классов, установленная Уставом учреждения является предельной нормой обслуживания в конкретном классе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

**6.4** **Работодатель обязуется:**

**6.4.1** Утверждать штатное расписание и тарификацию по согласованию с Советом ТК.

**6.4.2** Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.

**6.4.3** Знакомить работников с учебной нагрузкой по итогам тарификации под роспись.

**6.4.4** Выплачивать заработную плату работникам в текущий месяц в денежной форме не реже, чем за каждые полмесяца (9, 24 числа).

**6.4.5** При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

**6.4.6.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель школы.

**6.4.7.** Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в табл. № 1.

Таблица №1

<b>Должность, по которой установлена квалификационная категория</b>	<b>Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1</b>
<b>1</b>	<b>2</b>
преподаватель	учитель

**6.4.8.** При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы не включают:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором; выплаты компенсационного характера работникам, занятым в местностях с особыми климатическими условиями, устанавливаемые в соответствии со **статьей 148 Трудового кодекса РФ и Постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.1993 № 1004 «Об установлении для работников предприятий, учреждений и организаций отдельных районов Ростовской области коэффициента к заработной плате за работу в пустынной и безводной местности»;**

повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

## **ГЛАВА VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

**7. Стороны договорились, что работодатель:**

**7.1** Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

## **ГЛАВА VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**8. Работодатель обязуется:**

**8.1.** Обеспечивать работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

**8.2.** Проводить под роспись инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу.

**8.3.** Обеспечивать работников правилами, инструкциями по охране труда.

**8.4.** Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

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

**8.6.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения ПК (ст. 212 ТК РФ).

**8.7.** Обеспечивать прохождение бесплатных, обязательных медицинских осмотров работников.

**8.8.** Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых

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

**8.10. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»**

## **ГЛАВА IX. ГАРАНТИИ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

**9. Стороны договорились о том, что:**

**9.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально - трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**9.2.** Совет ТК осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

**9.3.** Председатель, его заместители и члены ТК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, подпунктом «б» п.3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, только с предварительного согласия выше стоящего выборного профсоюзного органа ( ст. 374, 376 ТК РФ).

**9.4.** Работодатель предоставляет Совету ТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

**9.5.** Члены Совета ТК включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охраны труда, социальному страхованию и др.

**9.6.** Работодатель с учетом мнения (по согласованию) с ТК рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной планы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков работ (ст.130 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения ( ст. 193, 194 ТК РФ);
- другие вопросы.

**9.7.** Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников - членов профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% (ст. 28 Закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

## **ГЛАВА X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТК**

### **10. Совет трудового комитета обязуется:**

**10.1.** Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем и его представителями.

**10.2.** Осуществлять контроль за правильностью начисления фонда заработной платы, расходования фонда, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

**10.4.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ)

**10.5.** Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора и соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения ( ст. 195 ТК РФ)

**10.6.** Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и в суде.

**10.7.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

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

**10.9.** Оказывать материальную помощь работникам в случаях:

- свадьбы сотрудника,
- смерти близких родственников,
- на оздоровление сотрудников,
- юбилейной даты сотрудника,
- в других исключительных случаях.

**10.10.** Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу среди работников Учреждения.

**10.11.** Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

**10.12.** Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

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

### **11. Стороны договорились что:**

**11.1.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.2.** Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

**11.3.** Рассматривают в 7-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

**11.4.** Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

**11.5.** В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**11.6.** Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания, по истечении срока стороны вправе продлить договор.

**11.7.** Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.



**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 27 ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА  
(сокращенное наименование - МБОУ СОШ № 27)**



От работников:

Представитель ТК  
О.А. Хаммури

ПРИНЯТО

на общем собрании коллектива  
(протокол №2 от 9 ноября 2021 г.)

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее по тексту «Правила») регламентируют трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения в МБОУ СОШ № 27 (далее по тексту «Учреждение») между работниками и Учреждением.

**1.2.** Правила составлены в соответствии Конституцией Российской Федерации, Гражданским кодексом Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ); Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Закон N 273); приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (зарегистрирован Минюстом России 25 февраля 2015 г., регистрационный N 36204) (далее - приказ N 1601); Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденное приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный N 8110) (далее - Положение приказа N 69); Письмом Минобрнауки России от 15 октября 2015 г. N 08-ПГ-МОН-37849 «О регулировании продолжительности рабочего времени и особенностей, связанных с режимом рабочего времени учителей»; указами и распоряжениями Президента РФ, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, иными законодательными и нормативными актами Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Новошахтинска, правилами и нормами охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты, Уставом МБОУ СОШ № 27, локальными актами Учреждения.

**1.3.** Правила обеспечивают:

- право каждого работника на справедливые условия труда, в том числе на условия труда, отвечающие требованиям безопасности и гигиены, право на отдых, включая ограничение рабочего времени, предоставление ежедневного отдыха, выходных нерабочих праздничных дней, оплачиваемого ежегодного отпуска;
- равенство прав и возможностей работников;
- право каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральными законами и Коллективным договором между администрацией МБОУ СОШ № 27 и работниками МБОУ СОШ № 27 (далее по тексту «Коллективный договор»);
- равенство возможностей работников без всякой дискриминации на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности, а также на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации;
- право работников и Учреждения на защиту своих прав и интересов;
- право работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности;
- право на обязательное социальное страхование работников;
- обязанность Учреждения по возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- обязанность сторон трудового договора соблюдать условия заключенного договора, включая право Учреждения требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения;
- право работников требовать от Учреждения соблюдения обязанностей по отношению к работникам, трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- право на разрешение индивидуальных коллективных трудовых споров.

**1.4.** В Учреждении в соответствии со ст. 3 и 4 ТК РФ запрещены дискриминация в сфере труда и принудительный труд.

**1.5.** Регулирование трудовых отношений осуществляется в Учреждении путем заключения, изменения, дополнения работниками и Учреждением трудовых договоров, а также Коллективного договора.

**1.6.** Настоящие Правила распространяются на всех работников Учреждения, работающих по трудовому договору.

**1.7.** В своей деятельности Учреждение руководствуется Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", законодательством Российской Федерации, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями Правительства Российской Федерации, региональных и муниципальных органов власти, решениями органов управления образованием.

**1.8.** Вопросы, связанные с применением Правил, решаются руководством Учреждения в пределах предоставленных ей прав самостоятельно, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, совместно или по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

**2.1.** Трудовые отношения между работниками и Учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с Трудовым Кодексом. Всего оформляется два экземпляра трудового договора: по одному для каждой стороны.

Трудовые отношения между директором и Учреждением возникают на основании трудового договора в результате назначения директора на должность.

**2.2.** В соответствии с трудовым договором, а также Коллективным договором работодатель обязуется предоставлять работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Кодексом, законами и иными нормативными трудовыми актами, нормативными актами Учреждения, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в Учреждении правила внутреннего трудового распорядка.

**2.3.** Трудовой договор заключается в письменной форме.

**2.4.** Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором Учреждения.

В случае если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

**2.5.** Согласно Уставу МБОУ СОШ № 27 право приема и увольнения работников имеет директор.

**2.6. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:**

**При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю перечень документов в соответствии со статьей 65 ТК РФ.**

При приеме на работу требуется предварительный медицинский осмотр в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти в области здравоохранения. **При поступлении на работу, связанную с трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних требуется предоставления справки об отсутствии судимости (ст. 351 ТК РФ).**

**2.7.** Прием на работу оформляется приказом Учреждения, изданным на основании заключенного трудового договора.

Приказ о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

Лицо, лишенное решением суда права работать в образовательном учреждении не может быть принято на работу в Учреждение.

**2.8.** При поступлении на работу работник должен быть ознакомлен с действующими в Учреждении правилами, Коллективным договором, иными нормативными актами и должностными инструкциями, действующими в Учреждении, имеющими отношение к трудовым функциям работника.

**2.9.** При приёме на работу запрещается требовать от гражданина документы, предоставление которых не предусмотрено трудовым законодательством.

**2.10.** На всех работников Учреждения, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в порядке, предусмотренном Инструкцией по заполнению трудовых книжек, утвержденной постановлением Минтруда России от 10.10.2003 № 69.

**2.11.** На педагогическую работу назначается лицо, имеющее высшее профессиональное или среднее профессиональное образование без предъявления к стажу педагогической работы.

**2.12. К педагогической деятельности не допускаются лица:**

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления),

половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

К трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности.

**2.13.** На каждого руководителя и работника Учреждения ведётся личное дело. В личное дело работника входят следующие документы:

- внутренняя опись документов дела;
- заявление о приеме на работу или трудовой договор (контракт);
- копия приказа о назначении на должность;
- личная карточка работника (форма № Т-2);
- копия документа, удостоверяющего личность;
- копия документа об образовании;
- автобиография (анкета);
- копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования;
- копия свидетельства о постановке на учет физического лица в налоговом органе на территории Российской Федерации.

В процессе трудовой деятельности личное дело периодически пополняется.

**2.14.** Личные дела уволенных работников хранятся в отдельной папке, согласно Перечню типовых управленческих документов, образующихся в деятельности организаций, с указанием сроков хранения (утвержден Росархивом 06.10.2000, с изменениями от 27.10.2003).

Личные дела руководителей Учреждения хранятся постоянно. **Срок хранения личных дел остальных работников составляет 75 лет.**

**2.15.** Изменение трудового договора.

Перевод на другую постоянную работу в Учреждении по инициативе работодателя, т.е. изменение трудовой функции или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

**2.16.** В случае производственной необходимости работник может быть переведен на другую работу с соблюдением положений ст.74 ТК РФ.

**2.17.** Работник отстраняется от работы (не допускается к работе) в следующих случаях:

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;
- не прохождения в установленном порядке обязательного предварительного или периодического медицинского осмотра;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными актами.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется.

В случае отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой с соблюдением положений ст. 157 ТК РФ.

**2.18.** Основаниями для прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ);
- истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 58 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не требовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ст. 73 ТК РФ);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (часть вторая ст. 72 ТК РФ);
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83 ТК РФ);
- нарушение установленных Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84 ТК РФ).

**Общий порядок оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ).**

**2.19.** Расторжение трудового договора по инициативе руководства не допускается без предварительного согласия профсоюзного комитета Учреждения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, основаниями для увольнения педагогического работника Учреждения по инициативе администрации Учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- **неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено (ст. 81 ТК РФ);**
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

- физическое насилие выражается в воздействии на тело человека с целью причинения физических страданий (боли) путем нанесения ударов, механического воздействия на тело человека (например, путем выкручивания руки или уха, хватания за волосы, пр.), а также механического ограничения свободы движения (например, путем связывания); хватание, рывки воспитанника или обучающегося за одежду. Факт применения физического насилия может быть установлен не только по внешним признакам (наличие на теле обучающегося кровоподтеков, синяков, ссадин и др.), но и по состоянию психики лица, подвергшегося физическому насилию. Формами психического насилия являются:
  - угрозы (запугивание) в адрес обучающегося;
  - преднамеренная изоляция обучающегося;
  - предъявление к обучающемуся чрезмерных требований, не соответствующих возрасту;
  - оскорбление и унижение достоинства;
  - систематическая необоснованная критика ребенка, выводящая его из душевного равновесия;
  - постоянная негативная характеристика обучающегося;
  - демонстративное негативное отношение к обучающемуся;
  - демонстративное выставление оценки, которую учащийся не заслужил;
  - настраивание коллектива против ребенка;
  - создание в классе конфликтующих групп;
  - склонение ребенка к тайному информированию педагога о событиях, происходящих в классе.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

**2.20.** Увольнение по результатам аттестации педагогических работников, а также в случаях ликвидации школы, сокращения численности или штата работников допускается, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

**2.21.** Прекращение действия трудового договора (увольнение) оформляется приказом. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами Школы, и безопасности труда;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков (на основании приказов по Учреждению о режиме рабочего времени, графиков отпусков и Коллективного договора);

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- **дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (ст. 47 №273-ФЗ);**
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждения;
- на защиту своей профессиональной чести и достоинства;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- **работник имеет право заменить кредитную организацию, в которую должна быть перечислена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы ( ст. 136 ТК РФ).**

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

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

**3.4.** При исполнении профессиональных обязанностей педагогический работник имеет право:

- на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Учреждением;
- методов оценки знаний обучающихся;
- выбор учебников и учебных пособий, используемых в образовательном процессе Учреждения, в соответствии со списком учебников и учебных пособий, определенным Учреждением.

**3.5. Работник обязан:**

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- строго выполнять учебный план и режим работы, распоряжения руководства Учреждения;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени. Использовать все рабочее

- время для производительного труда, воздерживаясь от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- соблюдать требования по охране труда, по пожарной безопасности и технике безопасности; проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст.214 ТК РФ);
  - немедленно извещать руководителя Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем во время образовательного процесса;
  - содержать свое рабочее место, оборудование и приспособления в порядке, чистоте и исправном состоянии;
  - соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
  - принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальную работу, и немедленно сообщать о случившемся происшествии директору Учреждения.
  - всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;
  - быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
  - систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
  - беречь и укреплять собственность Учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия и т.д.), экономно расходовать материалы, топливо и электроэнергию, воспитывать у обучающихся бережное отношение к имуществу;
  - проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования в соответствии с Инструкцией о проведении медицинских обследований (ст. 213 ТК РФ).

**3.6.** Педагогические работники Учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков (занятий), внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых Учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники Учреждения обязаны немедленно сообщать руководству.

**3.7.** Приказом директора Учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебным кабинетом, учебно-опытным участком, а также выполнение других учебно-воспитательных функций.

**3.8.** Руководители и педагогические работники проходят, раз в три года, аттестацию согласно Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

#### **IV. Основные права и обязанности Учреждения**

##### **4.1. Учреждение имеет право:**

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Кодексом, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;

- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;

#### **4.2. Учреждение обязано:**

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором (ст.22 ТК РФ);
- обеспечивать здоровые и безопасные условия труда, исправное состояние оборудования и приспособлений, а также нормативные запасы расходных материалов и канцелярских принадлежностей;
- создавать условия для роста производительности труда путем внедрения инновационных технологий;
- производить оплату труда, обеспечивая материальную заинтересованность работников в результатах их личного труда и в общих итогах работы, выплачивать заработную плату в установленные сроки согласно условиям коллективного договора, трудовых договоров;
- обеспечивать соблюдение трудовой и производственной дисциплины;
- соблюдать трудовое законодательство и правила охраны труда;
- улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда;
- принимать необходимые меры по профилактике производственного травматизма работников Учреждения.
- создавать условия для совершенствования образовательного процесса, научной организации труда, повышения культуры труда;
- организовывать изучение, распространение и внедрение передового педагогического опыта работников Учреждения и других трудовых коллективов;
- обеспечивать систематическое повышение работниками Учреждения теоретического уровня и деловой квалификации;
- проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;
- неуклонно соблюдать законодательство о труде, правила охраны труда, улучшать условия работы;
- обеспечивать сохранность имущества Учреждения, сотрудников и обучающихся;
- организовывать горячее питание обучающихся Учреждения;
- чутко относиться к повседневным нуждам работников Учреждения, обеспечивать предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении Учреждением, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;

- своевременно рассматривать критические замечания работников и сообщать им о принятых мерах;
- исключить при составлении расписаний учебных занятий нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые "окна"), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются.

**4.3.** Руководство Учреждения несёт ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых школой. Обо всех случаях детского травматизма сообщает в Управление образования администрации города Новошахтинска в установленном порядке.

**4.4.** Руководство Учреждения обеспечивает строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины с учётом полномочий трудового коллектива.

## **V. Рабочее время**

**5.1.** Нормальная продолжительность рабочего времени в Учреждении не может превышать 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени в неделю установлена воспитателям в группе продленного дня 25 часов; 36 часовая продолжительность рабочего времени в неделю установлена педагогу-психологу; социальному педагогу; старшему водителю.

Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах: 18 часов в неделю:

- учителям 1 - 4 классов;
- учителям 5 - 11 классов;
- педагогам дополнительного образования.

Работникам Учреждения установлена пятидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, рабочих - 8 часов в сутки;

Учреждение обязано вести учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима работы и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, коллективным договором Учреждения, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 11 мая 2016 г. N 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность») (далее по тексту - Положение).

Режим работы директора Учреждения, его заместителей определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

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

Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования (далее - педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в Учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Дни недели (периоды времени, в течение которых Учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом Гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», предусматривающих "ступенчатый" метод наращивания учебной нагрузки, а также динамическую паузу, что не должно отражаться на объеме учебной нагрузки, определение которой производится один раз в год на начало учебного года в соответствии с учебным планом.

При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени не допускаются за исключением случаев, предусмотренных Положением. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся Учреждения и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера.

Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных в разделе IV Положения.

Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период на базе Учреждения, определяется в порядке, предусмотренном разделом V Положения.

Работодатель не вправе возложить на педагогического работника без его согласия обязанности, не предусмотренные квалификационной характеристикой по занимаемой им должности.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой ими работы и определяется настоящими Правилами, графиками работы, коллективным договором.

В школе установлена пяти-шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Начало учебных занятий - 8-30 часов.

Время начала и окончания работы для каждого работника определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения по согласованию с профсоюзной организацией и настоящими Правилами.

Работники обязаны вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени.

Руководство Учреждения обязано организовать учет явки на работу и ухода с работы путем ведения табеля учета использования рабочего времени. Ведение табеля поручается приказом директора одному из заместителей директора.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учётный период, и утверждается руководством Учреждения по согласованию с трудовым комитетом.

Продолжительность рабочего времени административно-управленческого, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала, рабочих не может превышать 40 часов в неделю.

Отдельным работникам приказом по учреждению или трудовым договором может быть установлен персональный режим рабочего дня, обусловленный необходимостью обеспечения нормального функционирования работы учреждения.

Работа в праздничные и выходные дни запрещена за исключением сторожей. Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству по Учреждению в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия профсоюзного комитета Учреждения и по приказу директора.

Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. **Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручено дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателями с письменного согласия работника ст. 60 ТК РФ).**

**5.2.** Педагогическим работникам школы предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней (постановление Правительства РФ от 01.10.02 № 724 "О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений").

**5.3.** Педагогический работник Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года (ст.335 ТК РФ).

**5.4.** Право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в Учреждении.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев.

**5.5.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком, утвержденным директором школы по согласованию с представительным органом работников. При составлении графика учитываются интересы Учреждения, личные интересы работников и возможности для их отдыха. Конкретный период предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков в пределах, установленных графиком, согласовывается между работником и директором Учреждения, который обязан уведомить работника о дате начала отпуска не позднее чем за две недели до установленного графиком срока.

**5.6.** Отпуска педагогическим работникам Учреждения в основном предоставляются в период летних каникул.

Предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска директору Учреждения оформляется приказом начальнику Управления образования Администрации г. Новошахтинска, другим работникам - приказом директора.

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

**5.8.** Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

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

**5.11.** При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация.

**5.12.** Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

## VI. Учебная нагрузка

- 6.1.** При заключении трудового договора учитель принимает на себя обязательство работать с оговоренным объемом учебной нагрузки, а Учреждение на все время действия трудового договора обязано обеспечивать учителю предусмотренный в нем объем учебной нагрузки.
- 6.2.** Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции, которую выполняет учитель, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора с вытекающими отсюда правовыми последствиями (изменение только по соглашению сторон трудового договора, за исключением установленных случаев).
- 6.3.** Если трудовой договор с учителем в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует либо в нем не указан объем учебной нагрузки, то считается, что учитель работает с тем объемом учебной нагрузки, который ему был установлен приказом руководителя Учреждения при приеме на работу, а изменение учебной нагрузки в текущем учебном году или на последующий период по инициативе Учреждения допускается только в определенных случаях.
- 6.4.** Учителям устанавливаются ставки заработной платы за определенную норму часов педагогической работы в неделю, являющиеся расчетными единицами при определении их месячной заработной платы в зависимости от установленного объема учебной нагрузки.
- 6.5.** Учебная нагрузка учителя на учебный год не имеет ограничения верхним пределом.
- 6.6.** Объем учебной нагрузки учителям Учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.
- 6.7.** Учебная нагрузка, объем которой меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.
- 6.8.** Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации Учреждения, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям, для которых Учреждения является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность предметов в классах.
- 6.9.** Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов могут быть обеспечены путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.
- 6.10.** Объем учебной нагрузки, установленный в текущем учебном году на следующий учебный год, может быть уменьшен по инициативе администрации Учреждения только по основаниям, связанным с уменьшением количества часов по учебным планам и учебным программам, а также сокращением количества классов.
- 6.11.** В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в письменной форме трудового договора, либо по сравнению с учебной нагрузкой, установленной приказом руководителя Учреждения при приеме на работу (если трудовой договор в письменной форме по каким-либо причинам отсутствует или в нем не указан объем учебной нагрузки), а также изменение характера работы возможны только по взаимному согласию сторон.
- 6.12.** На период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет учителю устанавливается на общих основаниях объем учебной нагрузки на очередной учебный год, которая затем может быть передана для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

**6.13.** Передача преподавания в начальных классах других предметов (например, уроков технологии) без согласия учителей начальных классов не допускается.

**6.14.** Установление учебной нагрузки на новый учебный год принимается с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

## **VII. Ограничения в деятельности работников Учреждения**

### **7.1. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:**

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- относиться индифферентно к пропаганде в среде учащихся криминальных законов, жаргона и символики, наркотиков и спиртных напитков, незаконной коммерции;
- допускать в пользование детей легковоспламеняющиеся вещества и предметы, лекарственные, наркотические и токсические средства, режущие, колющие и газоогнестрельные предметы, световые эффекты, могущие привести к пожару; азартных игр;
- использовать в педагогической работе меры наказания, ведущие к унижению учащихся, ограничению их интересов, способностей, возможностей и выбора;
- ставить, сознательно и несознательно, учащихся в условия и обстоятельства интеллектуально и психологически невыгодные для них;
- обсуждать вне педагогической ситуации и в присутствии лиц диагноз, структуру отклонений и особенности развития и поведения учащихся, недостатки семейного воспитания и взаимоотношения их родителей;
- объяснять личные дисциплинарные и педагогические проступки незнанием соответствующих нормативных документов, приказов и распоряжений;
- курить в помещении образовательного учреждения.

## **VIII. Учебная деятельность**

**8.1.** Расписание уроков составляется с учетом гигиенических требований к условиям обучения в общеобразовательных учреждениях оговоренных в СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

**8.2.** Расписание занятий утверждается директором школы.

**8.3.** Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется свободный от уроков один день в неделю для выполнения методической работы и повышения квалификации.

**8.4.** Отмена, сокращение или досрочное окончание уроков, факультативов, кружков, секций и т.д. по усмотрению учителей и обучающихся без согласования с руководством не допускается.

**8.5.** В целях обеспечения непрерывности учебного процесса учитель должен заранее сообщить руководству Учреждения о своей неявке на работу по уважительной причине.

**8.6.** Выполнение учебного плана является обязательным для каждого учителя. При пропуске уроков по болезни и другим уважительным причинам учитель обязан принять все меры для ликвидации отставания в выполнении учебного плана, а руководство обязано предоставить возможность для этого, включая замену занятий, изменение расписания и т.д.

**8.7.** Педагогический работник не имеет права опаздывать на учебные занятия. Учитель должен быть на рабочем месте за 15 минут до начала уроков, обучающиеся - за 5 минут. Учитель и обучающиеся готовятся к уроку до звонка. Появление в классе и подготовка к уроку после звонка считается нарушением трудовой дисциплины. Время перемены является рабочим временем руководства, учителя, классного руководителя.

- 8.8.** Время урока должно использоваться рационально. Не допускается отвлечение на посторонние темы.
- 8.9.** Учитель не имеет права покидать класс во время учебных занятий или заниматься посторонней деятельностью. Во время учебных занятий учитель несет ответственность за жизнь, безопасность и здоровье учащихся.
- 8.10.** На классного руководителя возлагается ответственность за оформление школьной документацией: личного дела обучающегося, классного журнала.
- 8.11.** Классный журнал заполняется каждым учителем согласно Положению о ведении классного журнала и имеющейся в нем инструкции. Нарушения Положения о ведении классного журнала является нарушением трудовой дисциплины.
- 8.12.** Учитель несет ответственность за сохранность имущества, чистоту и порядок своего рабочего места.
- 8.13.** Закрепление рабочих мест за каждым учащимся в классной аудитории компетенция классного руководителя по согласованию с родителями (законными представителями) и согласно рекомендациям школьного врача.
- 8.14.** Отметки, полученные обучающимся за работу во время урока, учитель обязан выставить в классный журнал и дневник учащегося.
- 8.15.** Учитель обязан анализировать пропуски занятий учащимися, выяснять причину и докладывать об этом администрации.

## **IX. Внеурочная деятельность**

- 9.1.** Организует и координирует воспитательную работу в Учреждении заместитель директора по воспитательной работе.
- 9.2.** Организаторами внеурочной деятельности в классах являются классные руководители.
- 9.3.** Классное руководство распределяется администрацией Учреждения, исходя из интересов Учреждения и производственной необходимости, с учетом педагогического опыта, мастерства, индивидуальных особенностей педагогических работников и принципа преемственности.
- 9.4.** Классному руководителю предъявляются требования согласно его функциональным обязанностям и квалификационной характеристике.
- 9.5.** Деятельность классного руководителя строится согласно плану воспитательной работы школы на основании индивидуального плана воспитательной работы, составленного при взаимодействии с обучающимися. План классного руководителя не должен находиться в противоречии с планом работы Учреждения.
- 9.6.** Вся внеурочная деятельность строится на принципах самоуправления, с учетом интересов обучающихся и возможностями школы.
- 9.7.** Участие обучающихся во внеклассных мероприятиях (кроме классного часа) не является обязательным.
- 9.8.** Обучающиеся имеют право самостоятельного выбора внеклассной деятельности. Факультативы, кружки, секции, клубы, выбранные в начале года, обязательны для посещения. Руководители кружков, секций, клубов несут ответственность за сохранение контингента обучающихся.
- 9.9.** Для проведения воспитательной работы предусматривается классный час, проведение и посещение которого обязательно.
- 9.10.** Классный руководитель обязан своевременно информировать руководство Учреждения о переносе или отмене классного часа.

**9.11.** В целях обеспечения четкой организации проведение досуговых мероприятий (дискотек, огоньков и т.д.), не предусмотренных планом работы школы и годовым планом классного руководителя, не допускается.

**9.12.** Классные руководители вносят посильный вклад в проведение общешкольных мероприятий, отвечают за свою деятельность и свой класс в ходе проведения мероприятий.

**9.13.** Присутствие классных руководителей на общешкольных мероприятиях, в которых принимают участие обучающиеся его класса, обязательно.

**9.14.** При проведении внеклассных и внешкольных мероприятий классный руководитель несет ответственность за жизнь и здоровье детей.

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

**10.1.** За добросовестное исполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде и за другие достижения в работе применяются следующие меры поощрения (ст.190 ТК Российской Федерации):

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетными грамотами;
- представление к награждению отраслевыми наградами, грамотами и благодарностями.

**10.2.** За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

**10.3.** В школе могут применяться и другие поощрения.

**10.4.** Поощрение, предусмотренное подпунктом «а» настоящего пункта, применяется руководством по согласованию с представительным органом работников.

**10.5.** Поощрения, предусмотренные пунктами «б», «в» и «г», применяются вышестоящими органами управления образованием и отраслевым профсоюзным комитетом и по совместному представлению руководства и представительного органа работников .

**10.6.** За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников образования, и присвоения почетных званий.

**10.7.** При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда.

**10.8.** Приказ директора о поощрении объявляется работнику под роспись, заносится в трудовую книжку на страницу «О поощрениях» и доводится до сведения всего коллектива школы.

**10.9.** При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при предоставлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение трудового коллектива.

## **XI. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

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

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

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

**11.2.** До применения дисциплинарного взыскания от работника должно быть истребовано объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Отказ работника дать письменное объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки не позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу. За каждый проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) директора о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника от ознакомления с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**11.3.** Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения срока со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или профсоюзного комитета.

**11.4.** Дисциплинарное взыскание в трудовую книжку не заносится кроме случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение по соответствующим основаниям.

**11.5.** Работники, избранные в состав профсоюзного комитета, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного комитета школы, а председатель этого комитета - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

## **XII. Гарантии и компенсации**

**12.1.** Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам Учреждения предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

**12.2.** Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения предоставляются в соответствии со статьями 173 - 177 ТК РФ.

**12.3.** Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, предоставляются в соответствии со статьями 178-181 ТК РФ.

**12.4.** Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу предоставляются в соответствии со ст. 182 ТК РФ.

**12.5.** Гарантии работнику при временной нетрудоспособности предоставляются в соответствии со ст. 183 ТК РФ.

**12.6.** Гарантии работникам, направляемым на медицинские осмотры (обследование) предоставляются в соответствии со ст. 185 ТК РФ.

**12.7.** Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и её компонентов предоставляются в соответствии со ст. 186 ТК РФ.

**12.8.** Гарантии и компенсации работникам, направляемым Учреждением для повышения квалификации, предоставляются в соответствии со ст. 187 ТК РФ.

### **ХIII. Обеспечение прав работников на охрану труда**

#### **13.1. Каждый работник имеет право:**

- на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;
- получение достоверной информации от Учреждения, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств Учреждения;
- запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте органами государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охраны труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда;
- обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления к Учреждению;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

## 13.2. Обязанности Учреждения по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

### Учреждение обязано обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, материально-технического оборудования и технических средств обучения, применяемых в образовательном процессе,
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требования охраны труда, безопасные условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях во время образовательного процесса, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов работ;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах;
- **проведение специальной оценки условий труда;**
- в случаях, предусмотренных Кодексом, законами и иными правовыми актами, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий; - принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Кодексом и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев во время образовательного процесса;
- беспрепятственный допуск в Учреждение должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий охраны труда и расследования несчастных случаев во время образовательного процесса;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Кодексом, иными законами сроки;
- **в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ**

- обязательное социальное социальное страхование работников от несчастных случаев во время образовательного процесса;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение инструкций по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативно-правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности учреждения.

**13.3.** Все работники Учреждения, в том числе его руководители, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

**13.4.** Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в Учреждении осуществляется на основании Коллективного договора.

**13.5.** Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

#### **XIV. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями**

**14.1.** Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы (ст. 253 ТК РФ).

**14.2.** Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере (ст. 255 ТК РФ).

**14.3.** По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

**14.4.** Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый. Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка (ст. 258 ТК РФ).

**14.5.** При предоставлении гарантий женщинам и лицам с семейными обязанностями следует руководствоваться ст. 259-264 ТК РФ и Коллективным договором.

#### **XV. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров**

**15.1.** Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между Учреждением и работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению трудовых споров.

**15.2.** В школе создается комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Учреждения. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются на общем собрании работников Учреждения.

**15.3.** Комиссия по трудовым спорам является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**15.4.** Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам регламентируется ст. 386-390 ТК РФ.

**15.5.** Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется Учреждением.

**15.6.** Индивидуальные трудовые споры по заявлению работников могут рассматриваться в судах, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам. а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

#### **XVI. Рассмотрение коллективных трудовых споров**

**16.1.** Коллективный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и Учреждением по вопросу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), а также в связи с отказом Учреждения учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

**16.2.** При рассмотрении коллективного трудового спора следует руководствоваться гл. 61 ТК РФ.

## **XVII. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права**

Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном Кодексом, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

## **XVIII. Материальная ответственность сторон трудового договора**

**18.1.** Сторона трудового договора (Учреждение или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения сторон этого договора от материальной ответственности.

**18.2.** Обязанность Учреждения возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться, возникает в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа Учреждения от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
- других случаев, предусмотренных федеральными законами.

**18.3.** В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом.

**18.4.** За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Кодексом или иными федеральными законами.

**18.5.** Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях:

- когда в соответствии с Кодексом или иными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный Учреждению при исполнении работником трудовых обязанностей;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей. Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, т. е. о возмещении причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, заключается с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими материально-техническое оборудование и технические средства обучения, применяемые в образовательном процессе.

## **XIV. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка сообщаются каждому работнику под роспись. Обо всех изменениях в Правилах внутреннего трудового распорядка сообщается всем работникам школы.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**  
общеобразовательного учреждения

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**  
**СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ**  
**ШКОЛЫ № 27 ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА**  
(сокращенное наименование - МБОУ СОШ № 27)



От работников:

Представитель ТК

О.А. Хаммури

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании коллектива  
(протокол № 2 от 09.11. 2021г.)

### СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и ТК МБОУ СОШ № 27 заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2017 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п-п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учёта	Количество	Срок выполнения	Ответственный	Ожидаемая социальная эффективность				
						Количество работающих, которым улучшены условия труда		Количество работающих, освобожденных тяжёлых от физических работ		
						всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
<b>I. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>										
1	Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.00А-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения».	Чел.	41	ноябрь текущего года	Заместитель директора по АХР					
2	Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 года №1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников и организации»	Кол-во раз	2	сентябрь текущего года	Заместитель директора по АХР					
3	Организация, обновление уголка по охране труда.			до 30.10.	Представитель ТК					
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда			до 1.09.	Заместитель директора по АХР					
5	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ: <ul style="list-style-type: none"> <li>• работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр;</li> <li>• работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности;</li> <li>• работников, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;</li> </ul>			до 1.09.	Заместитель директора по АХР Представитель ТК					

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты;</li> <li>• работников, которым положено мыло и другие обезвреживающие средства</li> </ul>								
6	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Кол-во раз	2	Сентябрь текущего года, апрель следующего года	Заместитель директора по АХР				
7	Организация комиссии по охране труда на паритетных основах с ПК.	Чел.	3	сентябрь	Представитель ТК				
8	Организация проверки знаний по охране труда работников школы.			декабрь	Заместитель директора по АХР Представитель ТК				
<b>II. ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>									
9	Проверка и замена диэлектрических перчаток			июль	Заместитель директора по АХР				
10	Проверка контрольно-измерительных приборов и защитного заземления			июль	Заместитель директора по АХР				
11	Нанесение на рабочие столы в классах цветовой маркировки согласно требований СанПин.			август	заведующие кабинетами				
12	Очистка воздухопроводов и вентиляционных установок, осветительной арматуры, окон, фрамуг и их покраска.			июль-август	Заместитель директора по АХР				
<b>III. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ</b>									
13	Предварительные и периодические медицинские осмотры, флюорографическое обследование работников в соответствии с Приказом Минздрава России	Кол-во раз	1	в течение учебного года (май)	Заместитель директора по АХР Представитель ТК				
14	Укомплектование медикаментами аптек первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава России (протокол №2 от 05.04.2000)			август	Заместитель директора по АХР				
15	Перемещение работников, выработавших предельный стаж работы по профессии, на другие рабочие места в соответствии с медицинскими показаниями.			в течение года	Заместитель директора по АХР Директор				
16	Предоставление работникам времени на улучшение здоровья, лечение в санаториях в			в течение года	Представитель ТК				

	соответствии с медицинскими показаниями.								
<b>IV. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ</b>									
17	Выдача спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами, утвержденными постановлением Министерства труда России в 1997-2001 гг. с изменениями и дополнениями, утвержденными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. № 39.			в течение года	Заместитель директора по АХР				
18	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезжиривающими средствами в соответствии с установленными нормами.			в течение года	Заместитель директора по АХР				
19	Регулярное обеспечение индивидуальными средствами защиты			в течение года	Заместитель директора по АХР				
<b>V. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ</b>									
20	Разработка, утверждение по согласованию с ТК инструкций о мерах пожарной безопасности			сентябрь	Заместитель директора по АХР Представитель ТК				
21	Разработать новые и обновить имеющиеся инструкции и планы-схемы эвакуации людей на случай возникновения пожара в каждом кабинете и на этажах.			август	Заместитель директора по АХР Представитель ТК				
22	Обеспечение и свободный доступ к первичным средствам пожаротушения (песок, огнетушители и др.)			постоянно	Заместитель директора по АХР				
23	Организация обучения работающих и обучающих мерам пожарной безопасности, особенно в ЧС и проведении тренировок по эвакуации всего персонала.			в течение года	Заместитель директора по ВР Заместитель директора по АХР				
24	Содержание запасных эвакуационных выходов в чистоте и свободном доступе к ним.			в течение года	Заместитель директора по АХР				
25	Установление на окнах фиксирующих металлических крючков.			август	Заместитель директора по АХР				

Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ №27, дающих право на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, а также моющих и обезвреживающих средств.

Наименование профессий	Специальная одежда	Средства индивидуальной защиты
Уборщик служебных помещений	халат, перчатки резиновые, перчатки х/б	мыло туалетное
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	перчатки, халат	мыло туалетное
Дворник	халат, перчатки резиновые, перчатки х/б	мыло туалетное

к коллективному договору

В соответствии с ст. 13 Федерального закона от 10.07.1999 г. № 181 «Об основах охраны труда в РФ» и на основании приказа № 207 от 31.08.2021г. по МБОУ СОШ № 27 г. Новошахтинска Ростовской области утвержден состав комиссии по охране труда:

от работодателя: О.В. Антонова

от Совета трудового коллектива: О.А. Хаммури, Л.Н.Киреева

Директор МБОУ СОШ №27

Председатель Совета ТК



О.В.Антонова

О.А.Хаммури  
Л.Н.Киреева

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
 О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ  
решением общего собрания  
трудоового коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021г.



Приложение №4

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 27  
 О.В. Антонова  
Приказ №282 от 15.11.2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 27

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ № 27, в том числе руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса.

3. Положение утверждается директором МБОУ СОШ № 27 по согласованию с представительным органом работников организации.

4. При реализации поставленных целей вводится следующий вид поощрения работников:

-надбавка за качество выполняемых работ;

5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 200% от должностного оклада.

6. Основными критериями для выплаты надбавки являются сложность, важность и качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственность с учетом профессиональной подготовленности.

7. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору МБОУ СОШ № 27 – отраслевым (функциональным) органом Администрации города, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБОУ СОШ № 27 — директором МБОУ СОШ № 27 в соответствии с положением по оплате труда;

заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором МБОУ СОШ № 27 в соответствии с положением по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ  
решением общего собрания  
трудового коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 27  
\_\_\_\_\_ О.В. Антонова  
Приказ №282 от 15.11.2021г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке установления надбавки за качество выполняемых работ работникам МБОУ СОШ № 27

1.1. Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

2. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников МБОУ СОШ № 27, в том числе руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса.

3. Положение утверждается директором МБОУ СОШ № 27 по согласованию с представительным органом работников организации.

4. При реализации поставленных целей вводится следующий вид поощрения работников:

-надбавка за качество выполняемых работ;

5. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается в размере до 200% от должностного оклада.

6. Основными критериями для выплаты надбавки являются сложность, важность и качество выполняемых работ, степень самостоятельности и ответственность с учетом профессиональной подготовленности.

7. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

директору МБОУ СОШ № 27 – отраслевым (функциональным) органом Администрации города, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам МБОУ СОШ № 27 — директором МБОУ СОШ № 27 в соответствии с положением по оплате труда;

заместителям директора, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается директором МБОУ СОШ № 27 в соответствии с положением по оплате труда, но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю муниципального учреждения.

8. При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ директору муниципального учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя муниципального учреждения, установленные размеры за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципального учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

9. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается:

а) директору МБОУ СОШ № 27 за достижение и превышение плановых и нормативных показателей, высокий уровень организации труда по решению Управления образования Администрации города;

б) заместителям директора по УВР и ВР:

- за инновационные работы, освоение и использование в работе новых для учреждения управленческих и педагогических технологий;

- за сложность, напряженность, интенсивность работы, за превышение объемных показателей;

- за высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся;

- за высокий уровень организации и контроля(мониторинга) учебно-воспитательного процесса;

- за организацию контроля по сохранению контингента обучающихся;

- за высокий уровень организации методической и инновационной деятельности по изучению, обобщению и внедрению передового опыта, повышение квалификации и профессионального мастерства преподавателей.

в) заместителю директора по АХР:

- за осуществление контроля по безаварийной работе систем: освещения, отопления, водоснабжения и канализации;

- за обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;

- за качественное ведение документации

- умелая, четкая координация работы обслуживающего персонала.

г) работникам:

- за качество выполняемых работ;

- за сложность, напряженность, интенсивность работы, за превышение объемных показателей.

д) главному бухгалтеру:

- за качество выполненных работ, выполнение особо важных работ, за работу не входящую в круг должностных обязанностей;

- за качественное ведение документации

1

0

.

Н

а

с

т

о

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
 О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ  
решением общего собрания  
трудового коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021г.

Приложение №2  
УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 27  
 О.В. Антонова  
Приказ №282 от 15.11.2021г.



**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средняя общеобразовательная школа № 27 города Новошахтинска**

Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников определены настоящим Положением. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с Положением.

2. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном отраслевым (функциональным) органом Администрации города, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

3. При определении показателей премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере и выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

**Показатели и условия премирования:**

**Педагогические работники** премируются:

За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом; стабильность и рост качества обучения; подготовка призеров олимпиад, конкурсов; конференций различного уровня; участие в инновационной деятельности; ведение экспериментальной работы; разработка и внедрение авторских программ; выполнение программ углублённого и расширенного изучения предмета; проведение уроков высокого качества; подготовка и проведение внеклассных мероприятий; применение на уроках наглядного материала; информационных достижений; использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки); участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах МО); организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ  
решением общего собрания  
трудового коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 27  
\_\_\_\_\_ О.В. Антонова  
Приказ №282 от 15.11.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средняя общеобразовательная школа № 27 города Новошахтинска**

Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

1. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников определены настоящим Положением. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с Положением.

2. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном отраслевым (функциональным) органом Администрации города, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности муниципального учреждения.

3. При определении показателей премирования учитываются:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- соблюдение исполнительской дисциплины;
- обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере и выплачивается за счет средств экономии по фонду оплаты труда.

**Показатели и условия премирования:**

**Педагогические работники** премируются:

За достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом; стабильность и рост качества обучения; подготовка призёров олимпиад, конкурсов; конференций различного уровня; участие в инновационной деятельности; ведение экспериментальной работы; разработка и внедрение авторских программ; выполнение программ углублённого и расширенного изучения предмета; проведение уроков высоко качества; подготовка и проведение внеклассных мероприятий; применение на уроках наглядного материала; информационных достижений; использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки); участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах МО); организация и проведения мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся, тематические часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и проведение мероприятий по профилактике вредных привычек; организация и проведение

мероприятий повышающий авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности; снижение пропуска учащимися уроков без уважительных причин; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций; образцовое содержание кабинета; высокий уровень исполнительной дисциплины (подготовка отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.); перевыполнение отраслевых норм нагрузки; участие в федеральных и региональных программах; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

**Секретарь за:** эффективную работу с кадрами; качественное ведение делопроизводства; увеличение печатного материала.

**Педагоги – психологи, социальные педагоги, тьютор за:** результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися; своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

**Заведующий библиотекой за:** высокую читательскую активность обучающихся; пропаганду чтения как форму культурного чтения; участие в общешкольных и городских мероприятиях; оформление тематических выставок; выполнение плана работы библиотеки творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

**Технический персонал за:** проведение генеральных уборок, содержание участка в соответствии с требованиями СанПиНа; качественную уборку помещений; оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

**Заместители директора за:** высокое качество и результативность выполнения функциональных обязанностей; оперативное исполнение распорядительных документов; интенсивны и творческий подход к организации методической работы; создание условий, обеспечивающих высокую творческую активность, результативность участников образовательного процесса; разработку, освоение инновационных программ и технологий; качество исполнения обязанностей директора во время его отсутствия; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда; участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий.

**Главный бухгалтер за:** увеличение объёма работы; оперативное и качественное выполнение работы в отчётный период; чёткая организация и качественное проведение инвентаризации; успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде.

**Кассир за:** оперативное и качественное размещение заказов на электронной площадке, размещение информации на сайте ГМУ, успешное и добросовестное исполнение своих должностных обязанностей.

**Водитель за:** успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде; сохранность имущества; соблюдение правил дорожного движения.



СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
\_\_\_\_\_ О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ  
решением общего собрания  
трудового коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 27  
\_\_\_\_\_ О.В. Антонова  
Приказ №282 от 15.11.2021 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 27**  
**города Новошахтинска**

Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 27 (далее - Учреждение) определяет порядок формирования системы оплаты труда работников МБОУ СОШ № 27.

1.2. Положение включает в себя:

порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;  
порядок и условия установления выплат компенсационного характера;  
порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;  
условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;  
особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;  
другие вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, и настоящим Положением (далее – локальные нормативные акты по оплате труда) с учетом мнения представительного органа работников.

1.4. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

При расчете доплаты до минимального размера оплаты труда в состав заработной платы, не превышающей минимального размера оплаты труда, не включаются:

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором;

повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, выполняемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.5. Определение размеров заработной платы работников Учреждения осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно.

Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.6. Заработная плата работников Учреждения (без учета выплат стимулирующего характера) при совершенствовании системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

При заключении трудовых договоров с работниками используется примерная форма трудового договора, с работниками государственного (муниципального) учреждения, приведенная к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 №2190-р.

1.8. Настоящее Положение определяет порядок формирования системы оплаты труда работников за счет средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

1.9. Формирование фонда оплаты труда осуществляется учреждением в пределах выделенных средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

## 2. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы

2.1. В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-3С «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.2. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, тренеров), осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов

педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

2.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

2.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, различных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров должностных окладов, ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда по должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы.

2.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей (далее – ПКГ), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ должностей педагогических работников приведены в таблице 1.

Таблица 1

Минимальные размеры  
должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад, ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей педагогических работников	2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; социальный педагог	12626
	3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог	13242
	4-й квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор; учитель	13893

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ должностей руководителей структурных подразделений приведены в таблице 2.

Таблица 2

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам должностей руководителей структурных подразделений

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	1-й квалификационный уровень: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей;	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	12948

2.3.3. Должностные оклады по общеотраслевым должностям специалистов и служащих устанавливаются на основе [ПКГ](#) должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Минимальные размеры должностных окладов по ПКГ общеотраслевых должностей специалистов и служащих приведены в таблице 3.

Таблица 3

Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей специалистов и служащих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»	1-й квалификационный уровень	кассир, секретарь	5071

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должностей	Минимальный должностной оклад (рублей)
ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	1-й квалификационный уровень	лаборант	5581
	2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством	5862

2.3.4. Ставки заработной платы по общепрофессиональным профессиям рабочих устанавливаются на основе [ПКГ](#), утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Минимальные размеры ставок заработной платы по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих приведены в таблице 4.

Таблица 4

Минимальные размеры ставок  
заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Наименование должности	Минимальная ставка заработной платы (рублей)
1	2	3	4
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень:	наименование профессий рабочих в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник	4169
	1-й квалификационный разряд		
	3-й квалификационный разряд	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; сторож (вахтер); уборщик служебных помещений	4669
ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	4-й квалификационный уровень	наименование профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы) водитель автомобиля	6655

Примечание к таблице № 4.

Ставка заработной платы исходя из 4-го квалификационного уровня ПКГ

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» устанавливается водителям автомобилей, управляющим автобусами для перевозки обучающихся (учащихся, воспитанников), имеющим квалификацию первого класса.

2.3.5. Минимальные размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России, приведены в таблице № 5.

Таблица № 5

Минимальные размеры  
должностных окладов по должностям служащих,  
не вошедшим в ПКГ, утвержденные приказами  
Минздравсоцразвития России

Наименование должности	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Заведующий библиотекой: в учреждениях I – II групп по оплате труда руководителей, учреждениях дополнительного профессионального образования;	8632
Специалист по закупкам; специалист по охране труда; системный администратор	6449

3. Порядок и условия  
установления выплат компенсационного характера

3.1. В МБОУ СОШ № 27 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

3.2. Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от ставки заработной платы, рассчитываются от ставок заработной платы с учетом надбавки за качество работы, предусмотренной пунктом 4.5 раздела 4 настоящего Положения.

3.3. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со [статьей 147](#) ТК РФ.

3.3.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда, проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее четырех процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

Руководителями муниципальных организаций проводятся меры по проведению

специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

3.3.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.4. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со [статьей 151](#) ТК РФ.

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

Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы. Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.4.2. В соответствии со [статьей 152](#) ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам Учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.4.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со [статьей 153](#) ТК РФ не менее чем в двойном размере:

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

работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада за день или час работы) сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором с учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации, изложенных в постановлении Конституционного Суда Российской Федерации от 28.06.2018 № 26-П.

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

3.4.4. В соответствии со [статьей 154](#) ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00 часов).

Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на количество рабочих часов в соответствующем месяце (расчетном периоде).

3.4.5. Размеры доплаты за работу в особых условиях труда работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с таблицей 6.

Таблица 6

Размеры доплаты за работу  
в особых условиях труда

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1	За работу с обучающимися из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, а также лиц из их числа в общеобразовательных организациях:  работники, входящие в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н, в чьи обязанности входит непосредственная работа с таими обучающимися (в таких классах, группах, пунктах)  иные работники, в чьи обязанности входит непосредственная работа с такими обучающимися	15     15
2	За обучение на дому и в медицинских организациях обучающихся, осваивающих основные общеобразовательные программы и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:  педагогические работники	     15

Примечание к таблице № 6.

1. Доплаты за работу в особых условиях труда устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за работу в особых условиях труда рассчитываются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за работу в особых условиях труда по нескольким основаниям их величины по каждому основанию

определяются отдельно без учета других доплат.

2. Перечень должностей (профессий) работников, по которым устанавливаются доплаты за работу в особых условиях труда, и конкретные размеры доплат в указанных диапазонах определяются Учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. При этом размеры доплат устанавливаются дифференцированно исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема педагогической работы, выполняемой в соответствующих условиях) в пределах фонда оплаты труда организации.

3.4.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные обязанности (трудовые функции) работников, предусмотренные трудовым договором, работникам Учреждения устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в соответствии с таблицей 7.

Таблица 7

Размеры доплат  
за осуществление дополнительной работы,  
не входящей в круг основных должностных обязанностей

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты (процентов)
1	2	3
1.	Учителям за классное руководство: 1 – 4-х классов 5 – 11-х классов	15 20
2.	Учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей	15
3.	Учителям, преподавателям за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе математике иным предметам	20 15 10
4.	Педагогическим работникам общеобразовательных организаций за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами	5
5.	Работникам муниципальной организации за работу в методических, цикловых, предметных и психолого-медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководителю комиссии (консилиума, объединения) секретарю комиссии (консилиума, объединения)	10 5
6.	Педагогическому работнику, ответственному за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в общеобразовательном учреждении с количеством классов: от 20 до 29	20
7.	Педагогическим работникам, ответственным за организацию профориентации в общеобразовательной организации с количеством классов: от 13 до 29	15
8	Работникам муниципальной организации, ответственным за работу с	

1	2	3
	архивом учреждения:  работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  иным работникам	20  25
9	Работнику муниципальной организации, ответственному за ведение делопроизводства (при отсутствии штатного делопроизводителя):  работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  иным работникам	10  20
10	Работникам муниципальной организации, ответственным за организацию питания	15
11	Работникам муниципальной организации, ответственным за сопровождение обучающихся к образовательной организации и обратно (подвоз детей):  работникам, входящим в ПКГ работников образования, утвержденные приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н  иным работникам	15  20
12	Педагогическим работникам, ответственным за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями (при отсутствии штатного социального педагога)	10
13	Работникам муниципальной организации за работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области	5 - 10
14	Работникам муниципальной организации за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения: при численности аттестуемых 1 - 2 человека при численности аттестуемых 3 - 4 человека при численности аттестуемых 5 человек и более	10 15 20
15	Работникам муниципальной организации, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации (за исключением педагогических работников, которым в соответствии с законодательством выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации)	в размерах, утверждаемых министерством

Примечания к таблице 7.

1. Доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливаются в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии).

Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитываются от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, за исключением доплат учителям 1 – 4-х классов за проверку тетрадей и

учителям, преподавателям за проверку письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы.

При наличии у работника права на установление ему доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, по нескольким основаниям, их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других доплат.

2. Доплаты за классное руководство (кураторство), проверку тетрадей, письменных работ, предусмотренные пунктами 1 – 3 таблицы, устанавливаются в максимальном размере в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее:

в общеобразовательных организациях, (за исключением классов с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья), – 25 человек;

в классах с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья общеобразовательных учреждений – предельной наполняемости, установленной соответствующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами;

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Перечень иных предметов, по которым учителям, преподавателям устанавливается доплата за проверку письменных работ, а также максимальный размер доплаты по каждому из этих предметов в диапазоне, предусмотренном пунктом 3 таблицы, определяются Учреждением и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда.

4. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них осуществлять классное руководство (кураторство) на одного педагогического работника с его письменного согласия может быть возложено классное руководство (кураторство) в двух классах (группах), в том числе временно в связи с заменой другого педагогического работника, отсутствующего по болезни или иным причинам. При этом расчет доплаты за классное руководство (кураторство) ведется отдельно по каждому классу (группе) с учетом наполняемости.

5. При установлении доплаты педагогическим работникам Учреждения за заведование учебными кабинетами (лабораториями), учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами, учебными мастерскими, картодромами и другими учебно-производственными объектами), учебно-консультативными пунктами учитываются оснащенность кабинета (лаборатории), учебно-производственного объекта, учебно-консультативного пункта оборудованием, инвентарем, учебными пособиями и трудоемкость работы по его содержанию.

6. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения устанавливается на периоды проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогических работников муниципальной организации, претендующих на присвоение первой и высшей квалификационной категории, установленные графиком, утвержденным приказом министерства.

7. Порядок установления доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, конкретизируется в локальном нормативном акте с учетом требований, установленных настоящим Положением. При этом размеры доплат, предусмотренных пунктами 4 – 15 таблицы в указанных диапазонах, устанавливаются дифференцированно исходя из объема и сложности выполняемой работы в пределах фонда оплаты труда организации.

3.5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим по решению министерства в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению

указанной государственной итоговой аттестации (далее – компенсация педагогическим работникам).

В соответствии с частью 3 статьи 13 Областного закона от 14.11.2013 № 26- ЗС «Об образовании в Ростовской области» компенсация педагогическим работникам выплачивается после выполнения всего объема работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации обучающихся в размере, определяемом исходя из норм трудозатрат и стоимости одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования. Порядок выплаты компенсации педагогическим работникам, нормы трудозатрат и стоимость одного часа работ по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования устанавливаются министерством.

3.6. При наличии оснований выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству.

#### 4. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

4.1. В Учреждении могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы;
- иные выплаты стимулирующего характера.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, повышению своего профессионального уровня и квалификации, а также поощрение за выполненную работу.

Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ и премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

4.3. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

4.3.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере. Порядок ее установления и размеры в зависимости от достигнутых показателей, а также критерии оценки результативности и качества труда педагогических работников определяются Учреждением (**Приложение №1**) самостоятельно и утверждаются локальным нормативным актом по оплате труда.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

4.4. Надбавка за качество выполняемых работ в размере до 200 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам (за исключением работников, указанных в пункте 4.3 настоящего раздела) Учреждения, с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности и качества выполняемой

работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается:

руководителю – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком;

работникам – руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением по оплате труда.

Заместителям руководителя, главному бухгалтеру надбавка за качество выполняемых работ устанавливается руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением по оплате труда (**Приложение № 4**), но не более размера надбавки за качество выполняемых работ, установленного руководителю Учреждения.

При изменении в течение календарного года размера надбавки за качество выполняемых работ руководителю Учреждения, в том числе в связи со сменой руководителя Учреждения, установленные размеры надбавок за качество выполняемых работ заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения могут быть сохранены в прежних размерах до конца текущего календарного года.

Средства на выплату надбавки за качество выполняемых работ не предусматриваются при планировании расходов областного бюджета на финансовое обеспечение деятельности организаций на очередной финансовый год и на плановый период.

4.5. Надбавка за качество работы может устанавливаться водителям автомобилей, тарифицированным по 4-му и 5-му квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников), в размере до 50 процентов ставки заработной платы. Порядок ее установления определяется Учреждением.

4.6. Надбавка за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и иным служащим (в том числе относящимся к учебно-вспомогательному персоналу в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») в зависимости от общего количества лет, проработанных в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления.

Надбавка за выслугу лет устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Размер надбавки за выслугу лет устанавливается в зависимости от стажа работы (службы) в государственных и муниципальных организациях, государственных органах и органах местного самоуправления в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

Размеры надбавки  
за выслугу лет

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель муниципальной организации, заместители руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер; руководители, специалисты и служащие, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н	

1	2	3
	от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	10 15 20
2.	Иные руководители, специалисты и служащие при стаже работы (службы): от 1 года до 5 лет от 5 до 10 лет от 10 до 15 лет свыше 15 лет	5 10 15 20

Установление (увеличение) размера надбавки за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на установление (увеличение) ее размера, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимых документов.

4.7. Работникам могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются Учреждением самостоятельно и фиксируются в локальном нормативном акте по оплате труда. Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя в соответствии с Положением о премировании (**Приложение №2**).

4.7.1. Премирование руководителя Учреждения производится в порядке, утвержденном отраслевым (функциональным) органом Администрации города, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения.

4.7.2. При определении показателей премирования необходимо учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей;

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

качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью муниципального учреждения;

участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;

соблюдение исполнительской дисциплины;

обеспечение сохранности муниципального имущества и так далее.

4.7.3. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

4.8. С целью привлечения и укрепления кадрового потенциала Учреждения, стимулирования работников к повышению профессионального уровня и компетентности, качественному результату труда работникам устанавливаются иные выплаты стимулирующего характера:

за квалификацию;

за специфику работы;

за наличие ученой степени;

за наличие почетного звания;

за классность водителям автомобилей;

выплата молодым специалистам из числа педагогических работников

4.9. Надбавка за квалификацию устанавливается педагогическим работникам при наличии квалификационной категории.

Надбавка за квалификацию устанавливается в процентах от должностного оклада,

ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) и составляет:

4.9.1. Педагогическим работникам:

при наличии первой квалификационной категории – 10 процентов;

при наличии высшей квалификационной категории – 25 процентов.

Педагогическим работникам надбавка за квалификацию устанавливается со дня принятия решения аттестационной комиссией о присвоении категории (согласно дате приказа органа, при котором создана аттестационная комиссия).

4.10. Работникам, имеющим ученую степень доктора наук или кандидата наук по основному профилю профессиональной деятельности, устанавливается надбавка за наличие ученой степени.

Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 9.

Таблица № 9

Размеры надбавки  
за наличие ученой степени

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель муниципальной организации, заместители руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	25 15
2.	Иные работники: при наличии ученой степени доктора наук при наличии ученой степени кандидата наук	30 20

При присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук надбавка за наличие ученой степени устанавливается со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче диплома доктора наук или кандидата наук.

4.11. Работникам, имеющим почетное звание Российской Федерации «народный» или «заслуженный» или ведомственную награду федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации (медаль, нагрудный знак, нагрудный значок), устанавливается надбавка за наличие почетного звания.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается в процентах от должностного оклада, ставки заработной платы (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы) в соответствии с таблицей № 10.

Таблица № 10

Размеры надбавки  
за наличие почетного звания

№ п/п	Перечень категорий работников	Размер надбавки (процентов)
1	2	3
1.	Руководитель муниципальной организации, заместители руководителя муниципальной организации, главный бухгалтер; работники, занимающие должности, включенные в ПКГ, утвержденные приказами Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н : при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 25 15 10
2.	Иные работники: при наличии почетного звания «народный» при наличии почетного звания «заслуженный» при наличии ведомственной награды	 30 20 15

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается со дня присвоения почетного звания, награждения ведомственной наградой (медалью, нагрудным знаком, нагрудным значком). При наличии у работника двух и более почетных званий Российской Федерации и (или) ведомственных наград надбавка за наличие почетного звания устанавливается по одному из оснований, имеющему большее значение.

Надбавка за наличие почетного звания устанавливается при условии соответствия почетного звания направлению профессиональной деятельности по занимаемой должности.

Перечень ведомственных наград, при наличии которых работникам может устанавливаться надбавка за наличие почетного звания, утверждается министерством.

4.12. Надбавка за классность устанавливается водителям автомобилей:

имеющим квалификацию первого класса – в размере 25 процентов ставки заработной платы,

имеющим квалификацию второго класса – в размере 10 процентов ставки заработной платы.

Надбавка за классность начисляется водителям автомобилей за фактически отработанное время в качестве водителя.

4.13. В целях привлечения и укрепления кадрового состава муниципальной организации молодым специалистам из числа педагогических работников (далее – молодой специалист) устанавливается надбавка в размере 10 процентов от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы).

Под молодыми специалистами в целях установления надбавки понимаются лица в возрасте до 35 лет, получившие среднее профессиональное или высшее образование, или обучающиеся по образовательным программам высшего образования, допущенные в установленном порядке к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам, осуществляющие в муниципальной организации профессиональную деятельность на основании трудового договора по основной работе по должности, отнесенной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об

утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» к должностям педагогических работников.

Надбавка молодым специалистам устанавливается на период до наступления основания для установления педагогическому работнику надбавки за выслугу лет. Надбавка отменяется при переходе работника на работу в иных должностях, не отнесенных к должностям педагогических работников, или при наступлении у работника права на получение надбавки за выслугу лет.

4.14. При наступлении у работника права на установление (изменение размера) выплат стимулирующего характера в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, установление (изменение размера) выплат осуществляется по окончании указанных периодов.

4.15. При наличии оснований выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться работникам при выполнении работ в рамках основного трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и трудового договора по совместительству, за исключением надбавки молодым специалистам, устанавливаемой только по основной работе.

## 5. Условия оплаты труда руководителей муниципальных учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера

5.1. Зарплата руководителю Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Установление должностных окладов руководителю Учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру.

5.2.1. Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается трудовым договором, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, установленных настоящим Положением.

5.2.2. Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом сложности труда, в том числе масштаба управления и особенностей деятельности и значимости муниципальной организации.

Минимальные размеры должностных окладов руководителей приведены в таблице № 11.

Таблица № 11

### Минимальные размеры должностных окладов руководителей муниципальных организаций

Группа по оплате труда руководителей	Минимальный должностной оклад (рублей)
1	2
Образовательные организации I группы по оплате труда руководителей	24084

Примечание к таблице № 11.

Отнесение муниципальных организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальной

организации, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям.

5.2.3. Отнесение организаций к одной из групп по оплате труда руководителей производится по результатам оценки сложности руководства муниципальной организацией, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 12.

Таблица № 12

Объемные показатели для отнесения  
муниципальных организаций к группе по оплате труда руководителей

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях	за каждого обучающегося, (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в организациях дополнительного образования: в многопрофильных в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, техников, натуралистов и других; организациях дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,3
		за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество групп в дошкольных организациях	за одну группу	10
4.	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника,	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию,	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
5.	Наличие групп продленного дня		до 20
6.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных организациях, работающих в таком режиме	при наличии до четырех групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанников)	до 10
		при наличии четырех и более групп с круглосуточным пребыванием обучающихся (воспитанника)	до 30
7.	Наличие в образовательной организации филиалов, учебно-консультационных пунктов	за каждый филиал, структурное подразделение с количеством обучающихся	
		до 100 человек	до 20
		от 100 до 200 человек	до 30
	свыше 200 человек	до 50	
8.	Наличие обучающихся с полным государственным обеспечением в организации	за каждого обучающегося дополнительно	0,5
9.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
10.	Наличие оборудованных и используемых в	за каждый вид	до 15

1	2	3	4
	образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)		
11.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
12.	Наличие автотранспортных средств на балансе образовательной организации	за каждую единицу	до 3, но не более 20
13.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид объекта	до 50
14.	Наличие собственных котельной, других сооружений	за каждый вид объекта	до 20
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных организациях, дошкольных образовательных организациях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими организациями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16.	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных образовательных организациях помещений для разных видов активности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
17.	Наличие в образовательных организациях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме общеобразовательных организаций (классов, групп) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
18.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оснащённости оборудованием	до 10

Примечания к таблице № 12.

1. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется:

в общеобразовательных организациях – по списочному составу на начало учебного года;

2. Использованное сокращение:

га – гектар.

5.2.4. Группа по оплате труда руководителей определяется ежегодно органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы муниципальных организаций.

Группа по оплате труда руководителей для вновь открываемых муниципальных организаций устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем

на два года.

5.2.5. При наличии других показателей, не предусмотренных в [пункте 5.2.3](#) настоящего Примерного положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальной организацией, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, – за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

5.2.6. Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяются согласно таблице № 13.

Таблица № 13

Группы по оплате труда руководителей в зависимости  
от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям

№ п/п	Тип (вид) муниципального учреждения	Группа, к которой относится муниципальное учреждение, в зависимости от суммы баллов			
		I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6
1.	Общеобразовательные организации; дошкольные образовательные организации; организация дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.2.7. Муниципальные организации дополнительного образования относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

5.2.8. Орган, осуществляющий функции и полномочия учредителя, в порядке исключения:

может относить отдельные муниципальные организации, добившиеся наиболее высоких результатов работы, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей;

может устанавливать отдельным руководителям муниципальных организаций, имеющим высшую квалификационную категорию и особые заслуги по развитию системы образования города, на одну группу по оплате труда руководителей выше по сравнению с группой, определенной по объемным показателям, но не выше I группы по оплате труда руководителей, без изменения муниципальной организации группы по оплате труда руководителей, определяемой по объемным показателям.

5.2.9. За руководителями муниципальных организаций, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

5.2.10. Размеры должностных окладов заместителей руководителя муниципальной организации и главного бухгалтера устанавливаются на 10 – 20 процентов ниже должностного оклада руководителя организации.

5.3. С учетом условий труда руководителям муниципальных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

5.4. Руководителям организаций, их заместителям и главным бухгалтерам могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Примерного положения, в порядке, определенном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ и премиальные выплаты выплачиваются руководителям организаций по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, с учетом достижения показателей муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ), а также иных показателей эффективности деятельности организации и его руководителя.

В качестве показателя эффективности работы руководителя муниципальной организации устанавливается выполнение квоты по приему на работу инвалидов (в соответствии с законодательством Ростовской области).

По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, в числе показателей эффективности работы руководителя муниципальной организации может быть установлен показатель роста средней заработной платы работников муниципальной организации в отчетном году по сравнению с предшествующим годом без учета повышения размера заработной платы в соответствии с постановлениями Правительства Ростовской области.

Выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые руководителям муниципальных организаций за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляются в соответствии с решением органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя.

5.5. Руководители муниципальных организаций, заместители руководителей наряду со своей основной работой имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в той же организации.

Оплата труда руководителей муниципальных организаций и заместителей руководителей за осуществление педагогической (преподавательской) работы устанавливается отдельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется на условиях, предусмотренных для педагогических работников, с учетом особенностей условий оплаты труда педагогических работников, определенных разделом 6 настоящего Примерного положения.

Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем муниципальной организации, определяется органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, заместителями руководителя – руководителем муниципальной организации, с учетом особенностей определения учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, предусмотренных пунктами 5.3. и 5.4. приложения № 2 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ Минобрнауки России № 1601).

5.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям муниципальных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера) (далее – предельное соотношение заработной платы).

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципальной организации и среднемесячной заработной платы работников списочного состава муниципальной организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников списочного состава этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях

порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

5.6.1. Руководителям муниципальных организаций предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников муниципальной организации согласно таблице № 14.

Таблица № 14

Размеры предельного соотношения  
заработной платы руководителя муниципальной организации

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
1	2
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

5.6.2. Для заместителей руководителя, главного бухгалтера размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю муниципальной организации, на 0,5.

5.6.3. По решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю муниципальной организации, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (для вновь создаваемых организаций, при приостановлении основной деятельности организации, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6,0 для руководителя муниципальной организации и не более 5,5 – для заместителей руководителя, главного бухгалтера.

5.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

5.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель Учреждения.

6. Особенности условий  
оплаты труда отдельных категорий работников

6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России № 1601, предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется муниципальными организациями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России

№ 1601.

Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется муниципальными организациями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

6.3. В трудовые договоры с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с:

установленным объемом педагогической работы;

размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы;

размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.5. В тех случаях, когда переработка рабочего времени воспитателями, помощниками воспитателей, младшими воспитателями осуществляется вследствие неявки сменяющего работника или родителей и выполняется за пределами рабочего времени, установленного графиками работы, оплата их труда производится как за сверхурочную работу в соответствии со статьей 152 ТК РФ.

6.6. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда России от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.7. Работники общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, включая руководителей и заместителей руководителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

При замещении должностей учителей, преподавателей работники могут одновременно осуществлять такие дополнительные работы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса, как классное руководство (руководство группой), проверка тетрадей (письменных работ), заведование учебными кабинетами, не входящие в должностные обязанности педагогических работников, с установлением доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, замещающим должности учителей, преподавателей, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, выполнение дополнительных видов работ, а также размеры оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическими иным работникам других муниципальных организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, что педагогические работники, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, обеспечены

учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на одну ставку заработной платы.

6.8. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

6.8.1. Месячная заработная плата без учета компенсационных и стимулирующих выплат педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3 – 2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 пункта 2.8 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности на установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю.

В таком же порядке исчисляется заработная плата на основе ставок заработной платы: учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации (одной или нескольких);

учителей, для которых данная муниципальная организация является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

6.8.2. Месячная заработная плата, определенная в соответствии с подпунктом 6.8.1 настоящего пункта, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера включаются в заработную плату педагогических работников при тарификации, которая выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Порядок проведения тарификации работников муниципальных организаций утверждается органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

6.8.3. В случае, если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется также один раз в год, но раздельно по учебным полугодиям.

6.8.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год – на начало первого и второго учебных полугодий.

6.8.5. Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение по индивидуальному учебному плану с применением дистанционных образовательных технологий (детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья, которые в соответствии с медицинским заключением временно или постоянно не могут посещать общеобразовательные организации и не имеют противопоказаний для работы на компьютере) производится ежемесячно - на начало каждого месяца.

При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

6.8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также 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 установленной заработной платы при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. В этот период работники привлекаются к другим видам работ.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

6.9. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

6.9.1. Почасовая оплата труда педагогических работников муниципальных организаций применяется при оплате:

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

за педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данной организации, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

6.9.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

6.9.3. Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

При этом при замещении отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, оплата педагогической работы производится по часовой ставке замещающего работника.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

должностного оклада, ставки заработной платы;

выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых условиях труда;

выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

6.10. При замещении отсутствующего по болезни или другим причинам учителя,

преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, если оно осуществлялось непрерывно свыше 2 месяцев, оплата труда со дня начала замещения производится за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

## 7. Другие вопросы оплаты труда

7.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда муниципальной организации, сформированном за счет средств областного бюджета, средств бюджета города и средств, полученных муниципальной организацией от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно-управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом муниципальной организации на основании Примерного перечня должностей административно-управленческого персонала, утвержденного **Приложением № 3** к настоящему Положению.

7.2. Работникам муниципальной организации может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

руководителю муниципальной организации – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

работникам муниципальной организации – руководителем муниципальной организации в соответствии с коллективным договором или локальным нормативным актом муниципальной организации на основании письменного заявления работника.

В случае, если по состоянию здоровья работником, включая руководителя, не может быть предоставлено лично заявление на оказание материальной помощи, решение об оказании ему материальной помощи может приниматься на основании ходатайства представительного органа работников муниципальной организации.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя муниципальной организации, его заместителей и главного бухгалтера, и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объеме до одного процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом организацией.

Приложение № 3

**ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей административно-управленческого персонала

1. К административно-управленческому персоналу учреждения относятся:  
руководитель учреждения (директор, ректор);  
заместитель руководителя учреждения (заместитель директора, проректор);  
помощник (советник) руководителя;  
главный бухгалтер;  
заместитель главного бухгалтера;  
руководитель структурного подразделения (филиала, отделения, службы, центра, отдела, общежития, пищеблока, прачечной и другого);  
заведующий производством (шеф-повар);  
заведующий хозяйством;  
заведующий складом;  
бухгалтер (экономист) \*;  
юрисконсульт \*;  
администратор \*;  
инженер\*;  
инженер-программист (программист) \*;  
специалист по охране труда;  
специалист по кадрам \*;  
специалист по закупкам;  
инспектор по кадрам \*;  
секретарь-машинистка;  
делопроизводитель;  
кассир \*;  
системный администратор;  
младший системный администратор.

---

\* Включая должности служащих с производными должностными наименованиями «старший» и «ведущий», или с I и II внутридолжностными категориями.

2. Конкретный перечень должностей административно-управленческого персонала работников муниципальной организации устанавливается локальным нормативным актом организации в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым в установленном порядке.

СОГЛАСОВАНО

Представитель ТК  
О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ

решением общего собрания  
трудового коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021 г.



Приложение №1

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27 города Новошахтинска**

### 1. Общие положения

Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

2.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение) отражает критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУ СОШ № 27 лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты, которое образовательное учреждение определяет самостоятельно.

СОГЛАСОВАНО  
Представитель ТК  
\_\_\_\_\_ О.А. Хаммури  
«15» ноября 2021 г.

ПРИНЯТ  
решением общего собрания  
трудоого коллектива  
протокол №2 от 09.11.2021 г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 27  
\_\_\_\_\_ О.В. Антонова  
Приказ №282 от 15.11.2021 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

**об установлении надбавок за интенсивность и высокие результаты работы по организации образовательного процесса в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 27 города Новошахтинска**

### 1. Общие положения

Данное Положение разработано в соответствии с Постановлением Администрации города от 28.10.2021 г. № 1153 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных образовательных и прочих учреждений города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска», в целях приведения в соответствие нормативных правовых актов в отношении работников МБОУ СОШ № 27.

1. Надбавки за интенсивность и высокие результаты работы, по итогам работы устанавливаются на основе показателей и критериев, позволяющих оценить результативность и эффективность труда работников, в пределах фонда оплаты труда Учреждения.

2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается:

2.1. Педагогическим работникам – в зависимости от результативности труда и качества работы по организации образовательного процесса.

Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается в процентах от должностного оклада (педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, – от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема учебной нагрузки) или в абсолютном размере.

Конкретные размеры надбавки за интенсивность и высокие результаты работы по результатам оценки труда педагогических работников утверждаются приказом руководителя Учреждения.

3. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение) отражает критерии оценки за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников МБОУ СОШ № 27 лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты, которое образовательное учреждение определяет самостоятельно.

### **Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда преподавателя-организатора**

### основ безопасности жизнедеятельности

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Результаты работы педагога	Количество набранных баллов
1.	Деятельность по безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки	1.Наличие системы учёта юношей допризывного и призывного возраста для приписки их к военкоматам	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		2.Динамика поступаемости выпускников школы в военные учебные заведения и МВД -на уровне прошлого года -выше в сравнении с предыдущем учебным годом	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		3.Оформление выставок, стендов по ПДД, пожарной безопасности, антитеррористической безопасности	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		4.Количество проведённых тренировок по пожарной безопасности с учащимися -на уровне прошлого года -выше в сравнении с предыдущем учебным годом	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		5.Количество проведённых тренировок по пожарной безопасности, антитеррористической безопасности с работниками школы -на уровне прошлого года -выше в сравнении с предыдущем учебным годом	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
2.		6.Организация занятий по ГО с работниками учреждения -на уровне прошлого года -выше в сравнении с предыдущем учебным годом	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		7.Имеет удостоверение о прохождении курсов по ГО и ЧС (за последние пять лет)	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		8.Подготовка и проведение командно-штабных, тактично-специальных учений и ГО -на уровне прошлого года -выше в сравнении с предыдущем учебным годом	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		

		<p>9.Результат участия в муниципальной военизированной эстафете «Готов к защите Родины», «Военно-полевые сборы»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- первое место</li> <li>- второе место</li> <li>- третье место</li> </ul>			
		<p>10. Результат участия в муниципальных соревнованиях: «Стрельба из пневматического оружия» (юноши и девушки), школа безопасности «Безопасное колесо», по пожарно-прикладному спорту, «Смотр строя и песни»</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- первое место</li> <li>- второе место</li> <li>- третье место</li> </ul>			
		<p>11. Участие в месячниках по правилам дорожного движения</p>	<p>От 100% до 80% -6 баллов  От 79% до 48% -4 балла  От 47% до 28% - 3 балла  От 27% до 8% -2 балла</p>		
		<p>12. Выполнение плана ГО и ЧС</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не менее, чем на 70% - на 100%</li> </ul>			
		<p>13. Сохранность имущества ГО</p>	<p>От 100% до 80% -6 баллов  От 79% до 48% -4 балла  От 47% до 28% - 3 балла  От 27% до 8% -2 балла</p>		
		<p>14.Обеспечение содержания индивидуальных средств защиты и формирования ГО в надлежащей готовности</p>	<p>От 100% до 80% -6 баллов  От 79% до 48% -4 балла  От 47% до 28% - 3 балла  От 27% до 8% -2 балла</p>		
		<p>15.Разработка документов ГО и ЧС</p>	<p>От 100% до 80% -6 баллов  От 79% до 48% -4 балла  От 47% до 28% - 3 балла  От 27% до 8% -2 балла</p>		
		<p>16.Участие и проведение месячника по оборонно-массовой работе</p>	<p>От 100% до 80% -6 баллов  От 79% до 48% -4 балла  От 47% до 28% - 3 балла  От 27% до 8% -2 балла</p>		
		<p>ИТОГО:</p>			

**Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда педагога – психолога**

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Результаты работы педагога	Количество набранных баллов
1.	Результативность	1.1. Повышение профессионального мастерства (курсы, обучающие семинары)	3		
		1.2. Исполнение в работе ИКТ, ТСО	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		1.3. Количество обращений педагогов и родителей за консультациями по итогам полугодия, года: - повышение уровня; - на том же уровне	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		1.4. Психологическая диагностика учащихся по итогам полугодия, года: - повышение уровня; - на том же уровне	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		1.5. Ролфилатическая работа с детьми «группы риска» (индивидуальная папка учащегося)	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
2.	Распространение опыта работы	2.1. Качество реализации темы по самообразованию	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		2.2. Работа в профессиональных объединениях, на семинарах, конференциях, проведение открытых мероприятий, участие в конкурсах: - повышение уровня; - на том же уровне	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		2.3. Наличие публикаций. Печатных работ	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
3.		3.1. Участие в работе инициативных групп, комиссий	От 100% до 80% -6 баллов		

			От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		3.2. Общественная активность	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		3.3. Работа с педагогами (диагностика, тренинги)	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		3.4. Участие в практике студентов и осуществление наставничества	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
4.	Инновационная деятельность	4.1. Участие в опытно-экспериментальной и научно-исследовательской работе	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		4.2. Внедрение новых форм и методов	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
5.	Профессиональная культура педагога	5.1. Осуществление взаимодействия между специалистами, учителями, воспитателями, родителями (законными представителями), общественностью	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		5.2. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), участников учебно-воспитательного процесса и отсутствие замечаний со стороны администрации на работу учителя	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		5.3. Своевременная сдача отчетов, документации	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		5.4. Соблюдение трудовой дисциплины	От 100% до 80% -6 баллов		

			От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
6.	Сохранность и развитие кабинета	6.1. Санитарное состояние кабинета согласно требований СанПиНа	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
		6.2. Динамика методического оснащения кабинетов	От 100% до 80% -6 баллов От 79% до 48% -4 балла От 47% до 28% - 3 балла От 27% до 8% -2 балла		
7	Работа по выявлению и сопровождению детей группы риска	7.1. Эффективность работы	4-6 балла		
8	Эффективная работа по выявлению и сопровождению детей группы риска	8.1. Участвует в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ), в корректировке и реализации плана профилактической работы.	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		8.2. Участвует в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		8.3. Ведет персонифицированный учет несовершеннолетних, требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-педагогического сопровождения (в том числе - с девиантным поведением; склонных к потреблению наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		8.4. Участвует в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		8.5. Использует результаты СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).	Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		8.6. Достигает положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения	Не менее 90% детей группы риска имеют		

обучающихся группы риска.

положительную динамику  
– 5 баллов  
Менее 90% - 0 баллов

### Критерии оценки за интенсивность и высокие результаты труда педагогов

№ п/п	Критерии	Показатели	Расчёт показателя	Шкала (%)	Результаты работы педагога	Количество набранных баллов
1	Обеспечение качества обучения учащихся	Качество освоения учебных программ	Количество учащихся, получивших «4», «5» по итогам отчётного периода/ численность обучающихся ( <i>учитывается специфика: для учителя-предметника – к учащимся, которым преподаётся предмет; для учителя начальных классов — к учащимся его класса и т.п.</i> ).	от 100 % до 80 % - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла.		
		Качество освоения учебных программ первой ступени обучения	Количество учащихся 5-ых классов, получивших по данному предмету «4» и «5» по итогам независимого обследования, проводимого в начале учебного года/ численность обучающихся ( <i>показатель рассматривается для учителей начальных классов</i> ).	от 100 % до 80 % - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла.		
		Качество освоения образовательных стандартов в 9 классах	Количество учащихся 9 классов, получивших по данному предмету «4»-«5» по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников в новой форме / общая численность учащихся, сдававших экзамен (процент выбравших экзамен не менее 80 обучавшихся у данного учителя)	от 100 % до 80 % - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла.		
		Качество освоения образовательных стандартов в 11 классах	Количество учащихся 11 классов, получивших по данному предмету «4» - «5» по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников в форме ЕГЭ / общая численность учащихся, сдававших экзамен (процент выбравших экзамен не менее 80 обучавшихся у данного учителя)	от 100 % до 80 % - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла.		
		Сравнительная	Средний балл по предмету учащихся, сдавших	Равен - 2 балла.		

		результативность качества образования на уровне муниципального образования	единый государственный экзамен, в сравнении с тем же показателем, усредненным по общеобразовательным школам муниципального образования	Выше - 4 балла		
		Динамика успешности качества образования	Количество учащихся, повысивших оценку по итогам периода / численность обучающихся	от 100 % до 80 % - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла		
		Соответствие внутренней оценки общеобразовательного учреждения внешней оценке (независимые региональные и муниципальные срезовые контрольные работы, тестирование и др.)	Количество учащихся, подтвердивших соответствие внешней оценки внутренней оценке / численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя-предметника – к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов – к учащимся его класса и т.п.).	от 100 % до 80 % - 6 баллов; от 79 % до 48 % - 4 балла; от 47 % до 28 % - 3 балла; от 27 % до 8 % - 2 балла		
2	Доступность качественного образования и воспитания	Степень доступности качественного образования и воспитания	Количество учащихся, имеющих академическую задолженность по итогам полугодия по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее двух лет в сравнении с предыдущим полугодием	задолженность отсутствует - 5 баллов от 10% до 5% - 3 балла от 5% до 1% - 2 балла		
		Средний показатель успешности качественного образования и воспитания	Средний балл учащихся по итогам периода по всем классам, в которых учитель ведет учебные занятия не менее 2-х лет в сравнении со средним показателем по предмету	- равен - 1 балл - выше - 2 балла		
		Уровень комфортности получения качественного образования и воспитания	Отсутствие фактов жалоб, перевода обучающихся из класса, где преподает этот учитель, по причине недовольства качеством предоставляемых им образовательных услуг.	- отсутствие жалоб и переводов - 2 балла		
3	Активность во внеурочной, воспитательной деятельности	Индивидуальная дополнительная работа со слабо успевающими учащимися	Количество учащихся по итогам периода, имевших неудовлетворительные оценки и повысившие их по результатам проведения индивидуальной дополнительной работы/ численность обучающихся, имеющих неудовлетворительные оценки	от 100 % до 80 % - 3 балла; от 79 % до 40 % - 2 балла; от 39 % до 80 % - 1 балл		
		Индивидуальная дополнительная работа с	Количество учащихся по итогам периода, имевших удовлетворительные оценки и	от 100 % до 80 % - 2 балла; от 79 % до 40 % - 1 балла		

		хорошо успевающими учащимися	повысившие их по результатам проведения индивидуальной дополнительной работы/численность обучающихся, имеющих удовлетворительные оценки			
		Успешность привлечения учащихся к внеурочной деятельности по предмету	Фактическое количество учащихся, принимавших участие во внеклассной работе по предмету (предметные недели, декады, общественные смотры знаний, конкурсы и т.д.)	от 100 % до 80 % - 4 балла; от 79 % до 60 % - 3 балла; от 59 % до 40 % - 2 балла; от 39 % до 80 % - 1 балл		
4	Владение и использование современных педагогических технологий (ИКТ и др.) в процессе обучения предмету	Владение и использование мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, «Интернет», интерактивных досок, сети и пр.	Уровень владения и фактическое проведение занятий с учащимися с использованием мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. (на основе результатов ВК)	Владение и использование компьютера, компьютерных программ, сети Интернет мультимедийных средств обучения - 1 балл Создание, обслуживание персонального сайта учителя - 3 балла		
		Использование технологии проектной деятельности	Количество учащихся, задействованных в проектной деятельности под руководством учителя и защита / численность обучающихся (учитывается специфика: для учителя-предметника - к учащимся, которым преподается предмет; для учителя начальных классов — к учащимся его класса и т.п.)	от 100 % до 80 % - 3 балла от 79 % до 60 % - 2 балла от 59 % до 40 % - 1 балл		
5	Результативность участия учащихся в олимпиадах, конкурсах	Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по преподаваемым предметам	Достижения учащихся на предметных олимпиадах, конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях	Всероссийский - 5 баллов. Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
6	Участие в методической, научно-исследовательской работе	Руководство и участие в методической, экспертной, научно-исследовательской работе школы	Зафиксированный уровень участия	Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
7	Результаты профессиональ	Результаты личностного развития учащихся	Портфолио учащихся	От 80 % до 100 % – 3 балла		

	ной деятельности педагога	Своевременность, многообразие форм повышения квалификации	Удостоверение			
		Наличие квалификационной категории	Подтверждение документов	Высшая категория – 5 баллов Первая категория – 3 балла		
		Обобщение и распространение собственного педагогического опыта	Презентация педагогического опыта (в СМИ, на сайтах и др.)	Всероссийский - 5 баллов. Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
		Развитие педагогической культуры в условиях профессионального конкурсного движения	Результативность участия в профессиональных конкурсах	Всероссийский - 5 баллов. Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
8	Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися			Всероссийский - 5 баллов. Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
9	Результаты инновационной и экспериментальной деятельности	Участие учителя в модернизации образовательного процесса средствами экспериментальной, инновационной работы подтвержденное документально	Уровень участия	Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла.		
10		Сформированность воспитательной системы (системы воспитательной работы)	Уровень реализации	Уровень практической реализации – 1 балл Уровень практических результативности – 2 баллов		
		Состояние нарушений	Уровень динамики по количеству учащихся в	При наличии положительной		

		общественного порядка учащихся класса	течение периода	динамики в сторону уменьшения - 1 балл. Отсутствие нарушений общественного порядка учащихся класса - 2 балла.		
		Уменьшение количества пропусков занятий обучающимися без уважительных причин	Уровень динамики пропуска занятий по количеству учащихся в течение периода	При наличии положительной динамики в сторону уменьшения - 1 балл. При отсутствии пропусков без уважительных причин - 2 балла		
		Коллективные достижения обучающихся класса в социально значимых проектах, акциях, форумах, СМИ, на сайтах, общественных организациях).	Уровень участия	Всероссийский - 4 балла. Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
		Коллективные достижения учащихся в конкурсах, смотрах, спортивных соревнованиях, днях здоровья, туристических слетах, и др.	Уровень достижений	Всероссийский - 4 балла. Региональный – 3 балла Муниципальный - 2 балла. Школьный уровень - 1 балл.		
		Посещаемость общешкольных и классных родительских собраний родителями	Уровень посещения	90-100% посещаемость – 2 балла. 75-89% посещаемости – 1 балл		
		Оценка обучающимися, родителями, пед. общественностью качества образовательной деятельности, осуществляемой учителями	Анкетирование, диагностика	90-100% удовлетворенность – 2 балла. 75-89% удовлетворенность – 1 балл		
11	Участие педагога в организации			Работа в пришкольном лагере в качестве педагога -2 балла, работа начальником		

	отдыха детей			лагеря -3 балла; организация и проведение загородной экскурсии согласно утвержденному плану работы 1 балл		
12	Охват обучающихся горячим питанием			Показатель ниже общешкольного по параллели- 0 баллов; показатель на уровне общешкольного по параллели- 0,5 балл; показатель выше уровня общешкольного – 2 балла; показатель выше среднего по району -3 балла		
13	Работа с микрорайоном			Обход с целью уточнения количества детей – 1- 3 балла		
14	Эффективная работа по выявлению и сопровождению детей группы риска	Участует в организации, проведении социально-психологического тестирования обучающихся (СПТ), в корректировке и реализации плана профилактической работы.		Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		Участует в выявлении и сопровождении обучающихся группы суицидального риска		Да – 1 балл Нет – 0 баллов		
		Ведет персонифицированный учет несовершеннолетних, требующих индивидуальной профилактической работы, психолого-педагогического сопровождения (в том числе - с девиантным поведением; склонных к потреблению		Да – 1 балл Нет – 0 баллов		

	наркотиков; находящихся в трудной жизненной ситуации, в социально опасном положении; имеющих факторы риска развития кризисного состояния и (или) суицидальные знаки).			
	Участвует в составлении, реализации и оценке эффективности программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.		Да – 1 балл Нет – 0 баллов	
	Использует результаты СПТ в индивидуальной профилактической работе с обучающимися и родителями (законными представителями).		Да – 1 балл Нет – 0 баллов	
	Достигает положительных результатов по итогам реализации программ индивидуального комплексного сопровождения обучающихся группы риска.		Не менее 90% детей группы риска имеют положительную динамику – 5 баллов Менее 90% - 0 баллов	
	ИТОГО:			

Для расчета K1, K2, K3 используются как итоговые оценки по предмету за отчетный период (четверть, полугодие), так и результаты ВПР, срезовых административных (школьных и (или) муниципальных) работ. Предпочтительным является использование преимущественно внешней по отношению к учителю оценки учебных достижений учащихся – ГИА выпускников основной и средней школы, административные контрольные работы и т.п., что позволит более объективно оценить учебные достижения учащихся, учитываются дополнительные занятия учителя со слабоуспевающими и хорошо успевающими учащимися.

Для расчета показателей K4 учитывается использование здоровьесберегающих технологий, применение которых находятся в компетенции учителя. Владение и применение в учебном процессе мультимедийных средств обучения, компьютерных технологий, видео, аудио аппаратуры и пр. Согласно существующей практике применение этих средств должно отражаться в классном журнале.

Для расчета показателя K5 учитывается кол-во учащихся – победителей и призеров следующих мероприятий - олимпиады, конкурсы,

конференции, семинары, спортивные соревнования и др.

Расчет показателя К6 стимулирующего повышение квалификации, профессиональную подготовку, производится по выданным по результатам обучения сертификатам.

Для расчета показателей К8 учитывается внеурочная деятельность учителя по предмету - организация и проведение общешкольных олимпиад, «Марафонов знаний», предметных тематических общешкольных мероприятий, познавательных поездок и экскурсий, спортивных.

Для расчета показателей К9 исходим из того, что обобщение и распространение передового педагогического опыта с использованием мастер-классов, открытых уроков, выступлений на конференциях, семинарах, круглых столах, опубликования работ, наставничество в отношении молодых учителей ведет к повышению качества и результативности деятельности не только собственной, но и тех, кому транслируется передовой опыт, что приводит к общему повышению качества образования.

Показатели К10 - субъективная оценка со стороны родителей обучаемых школьников и субъективная оценка со стороны самих школьников. Расчет производится с помощью разработанных методик социальных опросов этих категорий участников образовательного процесса, субъективная оценка администрации школы, рассчитывается в бальном результате, как психологическая комфортность при совместной деятельности, желание работать именно «на школу», а не «на себя», готовность к исполнению и креативность при выполнении определенных заданий, учитывается воспитательная деятельность учителя и классного руководителя – мониторинг уровня воспитанности учащихся, нарушения учащимися правил поведения в школе, поведение учащихся во внеурочное время, работа по организации трудовой деятельности с учащимися, которая включает в себя организацию дежурства в классах и по школе участие в генеральных уборках школы, участие в школьных субботниках по уборке территории школы.

В соответствии с миссией, целями, темой над которой работает школа и конкретным социальным заказом показатели скорректированы в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации и адаптации учащихся.

### **3. Порядок определения расчета и размера стимулирующих выплат**

3.1. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов (полугодий), что позволяет учитывать динамику учебных достижений. Накопление первичных данных для расчета показателей (К1 – К10) ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя в рамках внутри школьного контроля.

3.2. Надбавки должны стимулировать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов (общая сумма баллов по всем критериям в предлагаемой таблице равна 100).

3.3. В целях усиления роли стимулирующих надбавок за интенсивность и высокие результаты работы и повышения размера этих надбавок, по решению Управляющего совета школы, определено, что минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка — 30.

3.4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части ФОТ производится по результатам отчетных периодов: январь-май, сентябрь — декабрь.

3.5. Размер стимулирующих выплат с сентября по декабрь включительно производится работникам школы по итогам работы с января по май предыдущего учебного года, а с января по июнь по итогам работы за сентябрь – декабрь текущего учебного года.

3.6. Два раза в год (сентябрь и декабрь) проводится мониторинг профессиональной деятельности каждого педагогического работника по утвержденным данным положением критериям и показателям в рамках внутри школьного контроля с целью определения размера выплат

стимулирующего характера.

3.7. Комиссия по установлению рейтинга педагогических работников в баллах утверждается директором (в состав которой обязательно входят представитель ТК, председатель Управляющего Совета школы, администрация ):

- производит подсчет баллов, набранных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждым педагогическим работником;
- определяет общую суммы баллов всех педагогических работников;
- определяет денежный вес (в рублях) одного балла (размер стимулирующей части ФОТ делится на общую сумму баллов рейтинга педагогических работников, набравших минимальный порог);
- определяет размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику (денежный вес одного балла умножается на сумму баллов каждого педагогического работника);
- представляет результаты на рассмотрение и утверждение высшего органа управления (Совет школы).

3.8. Полученный размер надбавок за интенсивность и высокие результаты по организации образовательного процесса работы каждого педагогического работника выплачивать равными долями ежемесячно. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

3.9. Выплату надбавок за интенсивность и высокие результаты по организации образовательного процесса производить без учета фактически отработанного времени.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

**СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП**

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575805

Владелец Антонова Ольга Васильевна

Действителен с 18.08.2021 по 18.08.2022