

**Представитель работодателя:**

Директор «Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»



Е.А. Белаш  
2022г.

**Представитель работников:**

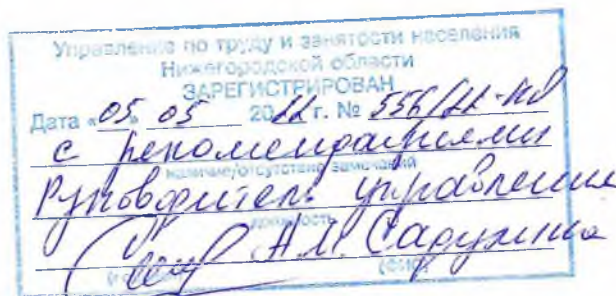
Председатель общего собрания работников «Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»

Е.А. Сорокина  
« 5 » апреля 2022г.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»**

**на период с 2022 по 2024 год**



## Оглавление

1.	Общие положения.....	3
2.	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора.....	5
3.	Рабочее время и время отдыха.....	13
4.	Оплата и нормирование труда.....	20
5.	Социальные гарантии и льготы.....	25
6.	Охрана труда и здоровье.....	27
8.	Обязательства общего собрания работников.....	33
9.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	34
 Приложение.		
1.	Правила внутреннего трудового распорядка.....	36
2.	Положение об оплате труда.....	77
3.	Соглашение по охране труда.....	148
4.	Перечень работников, имеющих право на получение спецодежды.....	151

## **I. Общие положения.**

1.1 Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов» г. Кстово (далее МАОУ СШ № 8) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами настоящего договора являются

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Белаш Елены Александровны, директора школы;
- работники в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Сорокиной Елены Александровны, председателя общего собрания работников.

1.3 Основой для заключения трудового договора являются:

- Трудовой кодекс РФ ( далее - ТК РФ );
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- иные законодательные и нормативные правовые акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.4 Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ СШ № 8 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ СШ № 8, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6 Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МАОУ СШ № 8 в течение 30 календарных дней после его подписания.

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

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

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

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

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

1.11 Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12 Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

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

1.14 Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы

трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с общим собранием работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с общим собранием работников:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников МАОУ СШ № 8;
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СШ №8;
- соглашение по охране труда работников МАОУ СШ № 8;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.15 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через общее собрание работников:

- учет мнения (по согласованию) общего собрания работников;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о совершенствовании работы учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18 Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания

сторонами и действует до 31 декабря 2024 года включительно.

## **II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012г. № 2190-р), «Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы», зарегистрированным Рострудом 11.02.2021г. № 1\21-23, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАОУ СШ № 8, настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2 Стороны договорились, что

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

2.2.2 Работодатель обязуется

1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3 Работодатель обязуется:

1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МАОУ СШ № 8, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, в приложении 2 приказа 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" (с изменениями и дополнениями на 13 мая 2019 г.).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с общим собранием работников.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год учителям и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, с учетом мнения общего собрания работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по

учебным планам и программам, сокращения количества классов.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

4. Соблюдать требования действующего законодательства при получении и обработке персональных данных работника.
5. Вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021 г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

По запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности.

6. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) 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.
7. Устанавливать учебную нагрузку учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях.
8. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только в случаях:
  - а) по взаимному согласию сторон;
  - б) 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 временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);



- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

9. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.
10. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.
11. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объема учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.
12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.
13. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.
14. Сообщать общему собранию работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при массовых увольнениях работников — соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней.

15. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
16. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
17. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:
- предпенсионного возраста (за 2 и менее года до пенсии);
  - проработавшие в организации свыше 10 лет;
  - одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
  - одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
  - родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
  - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
  - педагогические работники, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
  - педагогические работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.
18. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.
19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя производить только с учетом мнения общего собрания работников.
20. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно

работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

21. С учетом мнения общего собрания работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.
22. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).
23. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность (кроме Нижнего Новгорода), оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.
24. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.
25. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.
26. Изменение требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81

Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

27. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).
28. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием общего собрания работников МАОУ СШ № 8.
29. С работниками, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.
30. При выполнении работы педагогическими работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.
31. При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим и чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.
32. При использовании работником личного имущества с согласия или ведома

работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется дополнительным соглашением к трудовому договору.

#### 2.2.4 Общее собрание работников обязуется

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, соглашений, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.
2. Содействовать повышению квалификации, трудовой дисциплины работников МАОУ СШ № 8.
3. Содействовать созданию необходимых, безопасных и комфортных условий труда с целью эффективной реализации трудовой функции сотрудников.
4. Содействовать адаптации молодых педагогов в МАОУ СШ № 8.
5. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности, охране труда и других.

#### 2.2.5. Работники обязуются:

1. Добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами.
2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СШ № 8, в том числе режим труда и отдыха.
3. Создавать и сохранять благоприятную психологическую атмосферу в коллективе.
4. Соблюдать инструкции по охране труда.
5. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.
6. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей.

### **III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1 В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МАОУ СШ № 8 определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с общим собранием работников.

3.2 Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ СШ № 8 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3 В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников МАОУ СШ № 8 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки РФ 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» (с изменениями и дополнениями на 13 мая 2019г.); приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»; постановлением Минтруда России от 30.06.2003г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, фармацевтических работников и работников культуры».

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая

педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по проведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

3.4 Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года по согласованию с общим собранием работников и устанавливается приказом директора школы.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5 Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с общим собранием работников при условии, если учителя, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.6 Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7 При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6 настоящего раздела.

Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить

педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

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

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

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

3.10 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 работы.

3.11 Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная) непрерывная рабочая неделя с (соответственно с одним или двумя) выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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



должностными инструкциями.

3.13 Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с общим собранием работников.

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

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

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

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

3.15 Работодатель обязан согласовывать с общим собранием работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.16 Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа

образовательной организации.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения общего собрания работников.

Привлечение работника к работе в выходные и не рабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

3.18 В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ СШ № 8.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися (в специально отведенном для этой цели местом).

3.19 Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.20 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общим собранием работников не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за

неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

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

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

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), – до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (128 ТК РФ);
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одиноким матерью, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней;

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- для присутствия родителей выпускника школы на празднике « Последний звонок» - 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней.

3.26 Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ, приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

3.27 При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель, с учетом мнения общего собрания работников, предоставляет работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.28 Супругам, родителям и детям, работающим в МАОУ СШ № 8, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может по письменному заявлению взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы по согласованию с работодателем.

3.29 Общее собрание работников обязуется:

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант, согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.
3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда педагогических и прочих работников осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом, Законом «Об образовании в Российской Федерации», действующим Положением об оплате труда работников МАОУ СШ № 8.

4.2 При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника: 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний; 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения общего собрания работников. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются: 17-е число текущего месяца и 2-е число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

4.3 Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставку заработной платы, оклады (должностные оклады), выплаты и

надбавки компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня награждения (присвоения);
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома;
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

4.5 Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им

заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

4.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

В состав месячной заработной платы работника при доведении ее до уровня МРОТ доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, оплата труда при работе по совместительству, а также компенсационные выплаты не включаются.

Выплаты социального характера и иные выплаты, не относящиеся к оплате труда, в том числе осуществляемые из фонда оплаты труда (материальная помощь, оплата стоимости питания, проезда, обучения, коммунальных услуг, отдыха и другие), не являющиеся заработной платой, в минимальном размере оплаты труда не учитываются.

4.8 Вопросы о стимулировании работников, размерах и условиях стимулирующих выплат устанавливаются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ СШ №8.

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

1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);



5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
6. принятие решений о выплатах вознаграждения и их размерах должны осуществляться по согласованию с общим собранием работников (принцип прозрачности).
- 4.9 Оплата труда педагогических работников осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении № 3 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 4.10 Оплата труда педагогических работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе соотечественников, осуществляется с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.
- 4.11 Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, осуществляется в соответствии с главой 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 г.).
- 4.12 За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:
- а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
  - б) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;
  - в) по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, – не менее чем на 6 месяцев;
  - г) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи

заявления в аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не менее чем на 6 месяцев.

4.13 Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

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

4.15 На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.16 Оплата труда учителей, преподавателей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист, инструктор-методист – старший инструктор-методист, тренер-преподаватель – старший тренер-преподаватель), – независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.17 Выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство осуществляется в соответствии с разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (письма Минпросвещения России от 28 мая 2020 г. №

ВБ-1159/08 и от 7 сентября 2020 № ВБ-1700/08), а также постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя (в редакции постановления Правительства Российской Федерации от 10 ноября 2020 г. № 1800).

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

4.18 Педагогическим работникам могут быть установлены выплаты стимулирующего характера за увеличение объема работы в случаях:

- а) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы) в размере 50% вознаграждения за замещение уроков данным педагогом;
- б) осуществление образовательной деятельности по индивидуальным учебным планам при объединении учащихся в группу до 5 человек в размере 20%, свыше 5 человек – в размере 50% вознаграждения за проведенный урок данным педагогом.

4.18 За работниками сохраняется заработная плата в полном размере в случае участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти.

4.19 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 7 РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ)
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым

законодательством.

## 5.2 Работодатель обязуется:

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

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

5.2.3 Производить оплату 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 приложении № 3 к Отраслевому соглашению по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021-2023 годы, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.2.4 В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.2.5 В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

5.2.6 В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

5.2.7 Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8 Способствовать предоставлению работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях

## **VI. Охрана труда и здоровье**

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

6.1 Работодатель обязуется:

6.1.1 Обеспечивать безопасные условия труда при проведении образовательного процесса.

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

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

6.1.4 Обеспечивать проверку знаний работников МАОУ СШ №8 по охране труда к началу каждого учебного года.

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

6.1.6 Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с общим собранием работников.

6.1.7 Обеспечивать проведение в установленной порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.8 Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с установленными нормами.

6.1.9 Обеспечивать за счет средств работодателя прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Организуют проведение профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников.

6.1.10 Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.11 Обеспечивать обучение педагогических работников навыкам оказания первой помощи.

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

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

6.1.14 Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.15 Создать на паритетной основе совместно с общим собранием работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16 Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАОУ СШ № 8. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17 Сохранить место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.18 Предоставить работнику право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, в течение пяти лет до выхода на пенсию имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы должности и среднего заработка для прохождения диспансеризации.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3 Работодатель способствует формированию культуры здорового образа жизни, совершенствует профилактические меры противодействия распространению наркомании, алкоголизма, социально значимых заболеваний, в том числе ВИЧ/СПИДа, среди работников образовательной организаций. Организует и обеспечивают проведение мероприятий, направленных на поддержание здоровья работников, включая проведение диспансеризации, развитие системы добровольного медицинского страхования и информирование работников о правах в системе обязательного медицинского страхования.

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

6.5 Работники обязуются:

6.5.1 Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.5.2 Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда. Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4 Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.5.5 Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МАОУ СШ №8 о любой ситуации,

угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

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

6.7 Общее собрание работников обязуется

6.7.1 Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.7.2 Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

6.7.3 Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда

6.7.4 Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.7.5 Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **VII. Гарантии деятельности общего собрания работников**

7.1 В целях создания условий для успешной деятельности общего собрания работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.1.1 При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАОУ СШ № 8, учитывать мнение общего собрания работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2 Соблюдать права общего собрания работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.3 Не препятствовать представителям общего собрания работников в



посещении рабочих мест для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

7.1.4. Безвозмездно предоставлять общему собранию работников помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.1.5 Предоставлять общему собранию работников в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

7.1.6 Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности общего собрания работников, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение и уборку помещения, выделяемого для работы общего собрания работников.

7.1.7 Привлекать представителей общего собрания работников для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.2 Взаимодействие работодателя с общим собранием работников организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения общего собрания работников, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с общим собранием работников после проведения взаимных консультаций.

7.3 С учетом мнения общего собрания работников производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.4 С учетом мотивированного мнения общего собрания работников производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81,82,373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81,82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАОУ СШ №8, (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5 По согласованию с общим собранием работников производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статья 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование экономии заработной платы (статья 135, 144 ТК РФ).

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

7.8 Члены общего собрания работников организации включаются в состав комиссий МАОУ СШ №8 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

### **VIII. Обязательства общего собрания работников**

8. Общее собрание работников обязуется:

8.1 Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права.

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

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

8.5 Осуществлять контроль за охраной труда в МАОУ СШ № 8.

8.6 Представлять и защищать трудовые права работников МАОУ СШ № 8 в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

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

8.9 Принимать участие в аттестации работников МАОУ СШ №8 на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МАОУ СШ №8.

8.10 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.11 Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников МАОУ СШ № 8.

8.13 Содействовать оздоровлению детей работников МАОУ СШ № 8.

8.14 Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МАОУ СШ № 8.

#### **IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора**

9 Стороны договорились:

9.1 Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании

работников о его выполнении.

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

9.3 Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4 Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующе запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.5 Рассматривать в 10-дневный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6 Соблюдать 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.

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

9.8 Настоящий коллективный договор действует до 31 декабря 2024 года.

---

# Приложения к коллективному договору.

Приложение 1

## Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»

Рассмотрено  
общим собранием работников  
МБОУ СШ № 8  
Протокол от 11.12.2020г. №6

Утверждено  
приказом МБОУ СШ № 8  
от 06.01.2022 года №6

### ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

#### Содержание

1.	Общие положения .....	1
2.	Порядок приема и увольнения работников.....	38
3.	Основные права и обязанности работников учреждения.....	16
4.	Основные права и обязанности работодателя .....	21
5.	Ответственность сторон трудового договора .....	23
6.	Рабочее время и время отдыха .....	24
7.	Поощрения за труд .....	35
8.	Дисциплинарные взыскания.....	35
9.	Ответственность работников учреждения .....	37

#### 1. Общие положения

1.1 Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) разработаны в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» с изменениями, Постановлением Правительства РФ №466 от 14.05.2015 года «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» с изменениями, Постановлением главного государственного санитарного врача РФ от 28 сентября 2020 года № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи», а также Уставом МБОУ СШ № 8 и другими нормативными актами Российской Федерации,

регламентирующими деятельность организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Правила утверждены в соответствии со статьей 190 ТК Российской Федерации.

1.2. Данные Правила регламентируют порядок приема, отказа в приеме на работу, перевода, отстранения и увольнения работников школы, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и время отдыха, оплату труда, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также другие вопросы регулирования трудовых отношений.

1.3 Настоящие Правила способствуют эффективной организации работы трудового коллектива МБОУ СШ № 8, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников, укреплению трудовой дисциплины.

1.4 Ответственность за соблюдение настоящих Правил едины для всех членов трудового коллектива МБОУ СШ № 8.

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

### **2.1. Порядок приема на работу.**

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МБОУ СШ № 8 (ст. 16 ТК РФ).

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (ст. 57 ТК) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в МБОУ СШ № 8, другой – у работника.

2.1.3. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

2.1.4. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст. 69 ТК, Федеральный закон №273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации»);
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

Лица, из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, также предъявляют решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти Нижегородской области, о допуске их к соответствующему виду деятельности (ч. 3 ст. 351.1 ТК РФ).

2.1.5. При заключении трудового договора с обучающимся по образовательным программам высшего образования работодателю предоставляются (приказ министерства просвещения Российской Федерации от 18.09.2020г. №508 «Об утверждении порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам»)

- документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, за исключением документов об образовании и квалификации;
- характеристику обучающегося, выданную организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается;



- справку о периоде обучения по образцу, самостоятельно установленному организацией, осуществляющей образовательную деятельность, в которой он обучается, подтверждающую успешное прохождение им промежуточной аттестации не менее чем за три года обучения по образовательной программе высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» (для допуска к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам) или не менее чем за два года обучения по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ (для допуска к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам), с указанием перечня освоенных обучающимся учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики и общего количества часов, предусмотренных программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Работодатель проверяет документы, представленные обучающимся, на предмет отсутствия ограничений к занятию педагогической деятельностью (ст. 331 ТК РФ). Решение о допуске обучающегося к педагогической деятельности принимается работодателем по результатам проведенного с ним собеседования с целью оценки подготовленности обучающегося к занятию педагогической деятельностью по основным или дополнительным общеобразовательным программам, а также с целью определения соответствия образовательной программы высшего образования направленности дополнительной общеобразовательной программы (в отношении обучающихся, претендующих на занятие педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам).

2.1.6. При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

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

2.1.8. Педагогической деятельностью в учреждении имеют право заниматься:

- лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ч. 1 ст. 46 ФЗ «Об образовании в РФ»);

- к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам допускаются лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки «Образование и педагогические науки» и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, а по дополнительным общеобразовательным программам – лица, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения (приказ министерства просвещения Российской Федерации от 18.09.2020г. №508 «Об утверждении порядка допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам»);
- лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, назначенные на должность в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии, как обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности (п. 9 приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»).

2.1.9. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст. 331 ТК РФ):

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также

против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящего пункта;
- 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.

2.1.10. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Директор учреждения отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ч. 2 ст. 351.1 ТК РФ).

2.1.11. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, Уставом, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда и пожарной безопасности, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

Организацию указанной работы осуществляет лицо, уполномоченное работодателем, которое также знакомит работника с порядком обеспечения конфиденциальности информации и средствами ее защиты.

Работодатель совместно с лицом, которому в соответствии с должностной инструкцией непосредственно подчиняется работник, знакомит работника с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, правами и обязанностями, определенными его должностной инструкцией.

2.1.12. Прием на работу оформляется приказом директора школы, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника

работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (ч. 1 и ч. 2 ст. 68 ТК РФ).

2.1.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ч. 1 ст. 70 ТК РФ). Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более шести месяцев. При заключении договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.1.14. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд (ч. 1 ст. 71 ТК РФ).

2.1.15. Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях. Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом директора

школы в письменной форме за три дня.

2.1.16. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и директором школы. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен срок начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.1.17. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.18. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ч. 3 ст. 66 ТК РФ).

Трудовые книжки работников хранятся у работодателя. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу или увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа директора не позднее недельного срока, а при увольнении – в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.19. Работодатель также формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой

деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

2.1.20. В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная Трудовым Кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом информация.

2.1.21. В случаях, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами российской Федерации.

2.1.22. Лицо, имеющее стаж работы по трудовому договору, может получать сведения о трудовой деятельности:

- у работодателя по последнему месту работы (за период работы у данного работодателя), на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя);
- в многофункциональном центре предоставления государственных и муниципальных услуг на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом;
- В Пенсионном фонде Российской Федерации на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью;
- с использованием единого портала государственных и муниципальных услуг в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

2.1.23. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, или иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного

документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя), поданном в письменной форме или направленном в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.1.24. В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

## **2.2. Отказ в приеме на работу.**

2.2.1. Не допускается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ). Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.2. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2.3. К педагогической деятельности не допускаются лица;

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

чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.2.4 настоящих Правил;

- имеющие наснятую или непогашенную судимость за иные 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.

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

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

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

2.2.7. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.



## **2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу.**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца.

2.3.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

Перевод на другую постоянную работу в пределах школы оформляется приказом директора школы, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до

выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.4. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.6. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.3.7. наряду с указанными выше случаями педагогический работник отстраняется от работы (не допускается к работе) при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию.

Педагогический работник отстраняется от работы на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

2.3.8. В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой.

## **2.4. Прекращение трудового договора.**

Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным главой 13 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).

2.4.2. Истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжают и ни одна из сторон не потребовала их прекращения (статья 79 ТК РФ).

2.4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ), при этом работник должен предупредить об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ) производится в случаях:

- при неудовлетворительном результате испытания, при этом работодатель предупреждает работника об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не

выдержавшим испытание;

- ликвидации образовательной организации;
- сокращения численности или штата работников или несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- при этом увольнение допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:

прогула, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории школы) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

установленного комиссией по охране труда или уполномоченным оп охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения работником аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

представления работником директору школы подложных документов при заключении трудового договора;

в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации школы) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.4.5. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность).

2.4.6. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества учреждения, с изменением подведомственности (подчиненности) учреждения либо его реорганизацией, с изменением типа муниципального учреждения (ст. 75 ТК РФ)

2.4.7. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (ч. 4 ст. 74 ТК РФ).

2.4.8. Отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч.3 и 4 ст. 73 ТК РФ).

2.4.9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

2.4.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.84 ТК РФ).

2.4.11. Нарушение установленных Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.4.12. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником учреждения являются (п. 1 и 2 ст. 336 ТК РФ):

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4.13. Расторжение трудового договора с беременными женщинами и лицами с семейными обязанностями производится с учетом требований, установленных статьей 261 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.14. Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы (ч. 2 ст. 79 ТК РФ).

2.4.15. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ч. 3 ст.

79 ТК РФ).

2.4.16. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность) (ч. 3 ст. 84.1 ТК РФ).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой (ч. 4 ст. 84.1 ТК РФ).

2.4.17. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ч. 1 ст. 84.1 ТК РФ).

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

2.4.19. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения директор школы направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

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

3.1. Работники учреждения имеют право на (ст. 21 ТК РФ):

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;
- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- защиту в соответствии с законодательством Российской Федерации своих персональных данных, хранящихся у работодателя;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Педагогические работники учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами (ч. 3 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов

обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном учреждением, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

3.3. Академические права и свободы, указанные в п. 3.2 настоящих Правил, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных приказом директора учреждения от 15.01.2014г. №24С (ч. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»).



3.4. Педагогические работники учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии (ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.
- право на освобождение от работы для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.
- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами Нижегородской области, трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 5 ТК РФ).

3.5. Педагогические работники учреждения, участвующие по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время, освобождаются от основной работы. Указанным работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.6. Заместителям директора учреждения, руководителям структурных подразделений и их заместителям предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные педагогическим работникам пунктами 3 и 5 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (ч. 7 ст. 51 ФЗ «Об образовании в РФ»).

3.7. Работники учреждения обязаны (ст. 21 ТК РФ):

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные трудовым

договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- уведомлять работодателя о замене кредитной организации, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ч. 3 ст. 136 ТК РФ);
- уведомлять директора или его заместителя о временной нетрудоспособности в день обращения в медицинское учреждение. Сообщение может быть направлено устно или письменно, по телефону, электронной почте или телеграммой;
- согласовывать любое отсутствие на работе (в том числе до 4 часов) с директором школы с подачей письменного заявления, в котором указывается причина отсутствия.

3.8. Педагогические работники учреждения обязаны (ч.1 ст.48 ФЗ «Об образовании в РФ»):

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, утвержденным в учреждении;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию,

способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- осуществлять связь с родителями (законными представителями) обучающихся;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав учреждения, положение о специализированном структурном подразделении учреждения.

3.9. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий), дежурство по школе;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.10. В помещениях школы и на ее территории запрещается:

- отвлекать педагогических работников от их непосредственной работы;
- присутствие посторонних лиц в помещении школы без разрешения директора школы или его заместителей;
- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать), употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

4.1. Работодатель имеет право (ст.22 ТК РФ):

- на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных Уставом МБОУ СШ № 8;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 учреждения (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты.

#### 4.2. Работодатель обязан (ст.22 ТК РФ):

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать 2 и 17 числа каждого месяца в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в учреждении либо переводить в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором (ст.136 ТК РФ).

Перечисление пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в медицинских организациях в ранние сроки беременности, единовременного пособия при рождении ребенка, ежемесячного пособия по уходу за ребенком до полутора лет осуществляется на карту национальной

платежной системы «Мир».

- соблюдать требования по защите персональных данных работника (гл. 14 ТК РФ);
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами формах;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;
- создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

- поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

## **5. Ответственность сторон трудового договора**

5.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

5.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

5.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

5.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

5.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в

размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

5.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

5.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

5.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

5.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

6.1. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ч.1 ст.333 ТК РФ).

6.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке

(Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность").

6.3. В соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 педагогическим работникам учреждения в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается

- Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; педагогам-библиотекарям; методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность; преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.
- Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: инструкторам по физической культуре; воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, в которых созданы условия для осуществления присмотра и ухода за детьми в группах продленного дня.

6.4. В соответствии с приложением 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается: учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам; преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам в области искусств, физической культуры и спорта; педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

6.5. Педагогическим работникам учреждения, которым установлена продолжительность рабочего времени 36 часов или 30 часов в неделю (приложение 1 приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601), а также норма часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (с учетом п. 1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»), устанавливается



продолжительность ежедневной работы в количестве часов, получаемом в результате деления установленной продолжительности рабочей недели на количество рабочих дней в неделю (с учетом п. 1 приказа Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 № 588н «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю»).

6.6. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников учреждения установлена в астрономических часах. Для учителей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей (далее – работников, ведущих преподавательскую работу) норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых педагогическими работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Положением о режиме работы МБОУ СШ № 8 с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН). Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

6.7. Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и включает

- самостоятельно - подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;
- в порядке, устанавливаемом правилами внутреннего трудового распорядка, - ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;
- правилами внутреннего трудового распорядка - организация и проведение

методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- планами и графиками организации, утверждаемыми локальными нормативными актами организации в порядке, установленном трудовым законодательством - выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;
- графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами организации, коллективным договором, - выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в организации, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);
- трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) - выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство; проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);
- локальными нормативными актами организации - периодические кратковременные дежурства в организации в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приёма ими пищи.

6.8. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

6.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем. В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 6.7 настоящих Правил, 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 индивидуально.

Режим рабочего времени педагогических работников учреждения в каникулярный период, в период отмены для обучающихся учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим основаниям, а также при проведении туристских походов, экскурсий, экспедиций и путешествий устанавливается приказом директора учреждения.

6.10. Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения устанавливается исходя из количества часов по образовательным программам, реализуемым в учреждении, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

6.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года по согласованию с советом работников и устанавливается приказом работодателя.

6.12. Уменьшается или увеличивается учебная нагрузка учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, только в случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) 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 временно

отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

6.13. Учителям, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

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

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

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

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой учителя должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца (приложение 2 к Приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601).

6.14. При возложении на учителей, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

6.15. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

6.16. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

6.17. При необходимости соблюдения противоэпидемиологических мероприятий работники могут исполнять свои должностные обязанности вне места нахождения работодателя, то есть удаленно. При этом стороны могут определить в дополнительном соглашении к трудовому договору конкретный адрес, где сотрудник должен будет работать удаленно. Работник, который работает удаленно, должен взаимодействовать с работодателем по телефону, электронной почте, а также с помощью Skype, Viber и WhatsApp. Работники должны находиться на связи со своим непосредственным начальником, а также вышестоящим руководством на протяжении всего рабочего дня.

В случае если сотрудник не будет выходить на связь в течение рабочего дня, работодатель вправе привлечь за это к дисциплинарной ответственности.

В течение рабочего дня сотрудникам, которые работают удаленно, запрещено употреблять алкогольные напитки. В случае нарушения данного требования работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

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

6.19. Рабочий день учителя начинается за 10 минут до начала его урока. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять обучающихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

6.20. При составлении графика дежурств педагогических работников в школе 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.

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

6.21. Администрация школы предоставляет учителям один день в неделю для методической работы при условии, если их недельная учебная нагрузка не превышает 25 часов. Этот день является рабочим днем для педагогических работников. В методический день педагогические работники привлекаются к участию в работе педагогических советов, общих собраний трудового коллектива, заседаниях РМО, ШМО, родительских собраний и в других мероприятиях, предусмотренных планом работы школы. Заседания ШМО учителей и педагогов дополнительного образования проводятся не чаще двух раз в учебную четверть. Общешкольные, классные родительские собрания созываются не реже одного раза в четверть.

6.22. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

6.23. Для работников учреждения, за исключением педагогических работников учреждения, установлена рабочая неделя нормальной продолжительности с выходным днем воскресенье.

Режим работы директора школы, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ч. 1 ст. 95 ТК РФ).

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.

6.24. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися в специально отведенном для этой цели помещении.

6.25. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 112 ТК РФ).

6.26. По соглашению между работником Учреждения и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в

возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ).

6.27. Отдельным категориям работников учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности. Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: гардеробщицы, уборщицы, администратора бассейна, медсестры.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

6.28. Директор школы, его заместители и другие работники школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам осуществляется с учетом мнения совета работников и при условии, если учителя, для которых данная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

6.29. Работникам учреждения предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

6.30. Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Постановлением Правительства Российской Федерации от 01 октября 2002 года № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам». Остальным работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч. 1 ст. 115 ТК РФ).

6.31. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации (ч. 1 ст. 123 ТК РФ).

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника (ч. 2 ст. 123

ТК РФ). В удобное время отпуск предоставляется работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (ч. 3 ст. 123 ТК РФ).

6.32. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ч. 1 ст. 122 ТК РФ).

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

6.33. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ч. 2 ст. 122 ТК РФ).

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен (ч. 3 ст. 122 ТК РФ):

женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до 18 лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у работодателя (ст. 122 ТК РФ).

6.34. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1 ст. 125 ТК РФ).

6.35. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 5 ст. 124 ТК РФ).

6.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях (ч. 1 ст. 124 ТК РФ):



временной нетрудоспособности работника;  
исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.37. 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 между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

6.38. В случае своей болезни работник, при возможности, незамедлительно информирует работодателя и представляет лист нетрудоспособности в первый день выхода на работу после болезни.

6.39. Отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставляется работникам учреждения в порядке, установленном статьей 128 Трудового кодекса Российской Федерации и в соответствии с территориальным тарифным соглашением.

6.40. Работнику предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, которые достигли 40 лет и более при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, в течение пяти лет до выхода на пенсию имеют право на освобождение от работы на два дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.41. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

6.42. Работник вправе написать заявление об отпуске без сохранения заработной платы на основании статьи 128 ТК, если ему нужны дополнительные рабочие дни на диспансеризацию сверх минимума, предусмотренного статьей 185.1 ТК. При этом работодатель может, но не обязан согласовать такое заявление.

6.43. Работник обязан предоставить в отдел кадров справку из медицинского учреждения, которая подтвердит факт прохождения диспансеризации.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день/дни, когда его освободили от работы. В справке должна быть дата/даты диспансеризации, подпись врача и печать учреждения. Документ работник обязан принести работодателю в день выхода на работу после диспансеризации.

## **7. Поощрения за труд**

7.1. За добросовестное исполнение работниками трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу, а также другие достижения в труде применяются следующие виды поощрения (ст. 191 ТК РФ):

- объявление благодарности;
- выдача денежной премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение Почетной грамотой;
- другие виды поощрений.

В отношении работника могут применяться одновременно несколько видов поощрения.

Поощрения оформляются приказом работодателя, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку работника.

7.2. Работники учреждения могут представляться к присвоению почетных званий, награждению государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами Министерства образования и науки Российской Федерации, наградами Нижегородской области и Кстовского муниципального района, представляться к другим видам поощрений.

## **8. Дисциплинарные взыскания**

8.1. 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 (ст. 192 ТК РФ):

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

8.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых

обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МБОУ СШ № 8 (п.1 ст. 336 ТК РФ).

8.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

8.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ч. 1 ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания (ч. 2 ст. 193 ТК РФ).

8.5. 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 совета работников (ч. 3 ст. 193 ТК РФ).

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ч. 4 ст. 193 ТК РФ).

8.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание (ч. 5 ст. 193 ТК РФ).

8.7. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт (ч. 6 ст. 193 ТК РФ).

8.8. 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 года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

## **9. Ответственность работников учреждения**

9.1. Учреждение имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

9.2. Ответственность педагогических работников устанавливается статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

Приложение 2

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»**

Рассмотрено  
общим собранием работников  
Протокол от 10.03.2022 № 1

Утверждено приказом  
директора школы  
от 10.03.2022 № 130 С

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа №8 с углубленным изучением отдельных предметов» (МАОУ СШ  
№8)  
(далее – Положение)**

**I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии со статьями 135, 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Нижегородской области от 23.07.2008 N 296 "Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Нижегородской области", постановлением Правительства Нижегородской области от 15.10.2008 N 468 "Об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Нижегородской области, а также иных государственных учреждений Нижегородской области, учредителем которых является министерство образования Нижегородской области" (в редакции постановлений Правительства Нижегородской области от 28.02.2014 N 134, от 10.07.2014 N 446, от 25.06.2015 N 403), постановлением администрации Котовского муниципального района от 25.01.2016г. №81 «Об утверждении положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Котовского муниципального района» (в ред. постановлений администрации Котовского района Нижегородской области от 28.03.2016 N 359, от 08.06.2017 N 1274, от 15.09.2017 N 2243, от 25.12.2017 N 3126, от 29.03.2018 N 654), другими нормативными актами Российской Федерации, Нижегородской области и Котовского муниципального района.

1.2. Отраслевая система оплаты труда работников МАОУ СШ №8 (далее учреждение) устанавливается в целях:

- повышения уровня доходов работников учреждения;
- установления зависимости величины заработной платы от сложности и качества выполняемых работ, уровня квалификации работников;

- усиления стимулирующей роли оплаты труда в оценке результативности труда работников;

- расширения прав руководителей по оценке деловых качеств работников и результатов их труда.

1.3. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера, устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Нижегородской области и Кстовского муниципального района.

Оплата труда работников учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда с учетом специфики деятельности учреждения.

Отраслевая система оплаты труда работников учреждения устанавливается и изменяется с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;

б) обеспечения государственных гарантий по оплате труда;

в) профессиональных квалификационных групп, утверждаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

г) перечня видов выплат компенсационного характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 229;

д) перечня видов выплат стимулирующего характера в государственных бюджетных, автономных и казенных учреждениях Нижегородской области, утвержденного приказом департамента социальной защиты населения, труда и занятости Нижегородской области от 18 июня 2008 года N 230;

е) минимальных размеров окладов (минимальных размеров должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, минимальных размеров ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) общеотраслевых профессий рабочих государственных учреждений Нижегородской области;

ж) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

з) мнения представительного органа работников.

1.4. Отраслевая система оплаты труда работников учреждения включает: минимальные оклады (ставки заработной платы) по профессиональным квалификационным группам, должностные оклады по должности в зависимости от сложности выполняемой работы и величины повышающих коэффициентов, условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, условия осуществления выплат компенсационного, стимулирующего и иного характера. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.5. Минимальные оклады (ставки заработной платы) работников по профессиональным квалификационным группам устанавливаются в размере не ниже соответствующих минимальных окладов, утверждаемых Правительством Нижегородской области.

При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых

должностных окладов), базовых ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам должностные оклады, ставки заработной платы работников, занимающих должности служащих, работающих по профессиям рабочих, входящим в эти профессиональные квалификационные группы, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы.

1.6. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, профессии, размеры повышающих коэффициентов к окладам, ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера, доплаты, надбавки, условия осуществления выплат стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Определение размеров заработной платы по должности, занимаемой по основной работе, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Должностные оклады (ставки заработной платы), предусмотренные настоящим Положением, устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка учреждения и должностным инструкциям.

1.9. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год. В учреждениях, переведенных на нормативное финансирование, формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с региональным нормативом бюджетного финансирования, поправочным коэффициентом и количеством обучающихся, а также средствами, поступающими от приносящей доход деятельности, направленными на оплату труда работников. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с объемом средств, предусмотренных на оплату труда, и средств, поступающих от деятельности, приносящей доход, направленных на оплату труда работников учреждения.

1.10. Соответствие структуры фонда оплаты труда по учреждению следующему соотношению:

- не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей и не более 30 процентов фонда оплаты труда прочего персонала для общеобразовательных организаций, расположенных в городской местности (без учета персонала, обслуживающего бассейн, а именно: администратор, медицинская сестра, уборщик служебных помещений бассейна).

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

2.1. Фонд оплаты труда работников учреждения распределяется на базовую (ФОТб) и стимулирующую части (ФОТст). Решение о распределении фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда включает должностные оклады, ставки заработной платы работников, компенсационные выплаты, выплаты за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников.

2.3. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности служащих, профессии рабочих учреждения (примерные штатные расписания по типам образовательных организаций утверждаются приказами министерства образования Нижегородской области). В соответствии с уставной деятельностью учреждения при формировании штатного расписания

используются должности и профессии в соответствии с профессиональными квалификационными группами, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России от 3 июля 2008 года N 305н; от 29 мая 2008 года N 247н; от 29 мая 2008 года N 248н; от 5 мая 2008 года N 216н; от 5 мая 2008 года N 217н; от 18 июля 2008 года N 342н.

Штатная численность работников учреждения устанавливается руководителем учреждения исходя из функций, задач, объемов работ и нормирования труда, определяемых руководителем с учетом мнения представительного органа работников или устанавливаемых коллективным договором на основе типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие типовые нормы, утвержденные в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

В случае оптимизации структуры и численности работников учреждения экономия фонда оплаты труда должна быть направлена на повышение заработной платы работников, отраженных в указах Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 года N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", от 28 декабря 2012 года N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей".

2.4. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) работникам, размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Должностные оклады (ставки заработной платы) работников не могут быть ниже минимальных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп.

2.5. Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения по должностям и профессиям соответствующих профессиональных квалификационных групп (далее - минимальные оклады по ПКГ), основания и величины коэффициентов, повышающих минимальные оклады по ПКГ, установлены в приложении 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ СШ № 8" к настоящему Положению.

Оплата труда педагогических работников, для которых приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, производится исходя из ставки заработной платы (минимального оклада по профессиональным квалификационным группам должностей педагогических работников согласно пункту 1.4 приложения 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения к настоящему Положению (далее - минимальный оклад по ПКГ должностей педагогических работников) (употребление по тексту настоящего Положения и приложений к нему по отношению к оплате труда указанной категории педагогических работников понятия "оклад", "должностной оклад" осуществляется исключительно в целях удобства использования в правоприменительной практике и не отменяет установленную отраслевую систему оплаты труда исходя из ставок заработной платы за норму часов педагогической работы).

2.6. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя



учреждения в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы) или в абсолютном денежном выражении. Выплаты компенсационного характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы). Перечень оснований и размеры компенсационных выплат определены в приложении 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению.

2.7. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, измеряемых качественными и количественными показателями, в пределах утвержденного фонда заработной платы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Выплаты стимулирующего характера не образуют новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения приводятся в приложении 5 "Приложение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ № 8" к настоящему Положению.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения определено в приложении 5 «Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ № 8» к настоящему Положению.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются по решению руководителя премии по итогам работы за определенный период (за квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам).

2.8. Работникам учреждения устанавливаются доплаты за работу, необходимую для осуществления учебно-воспитательного процесса, но не входящую в круг должностных обязанностей соответствующих должностей согласно профессионально-квалификационным справочникам. Перечень и размеры доплат устанавливаются приказом руководителя учреждения в процентном отношении от минимального оклада по ПКГ работника или в денежном выражении. Доплаты за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей работника, не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении стимулирующих или компенсационных выплат. Перечень и величина доплат определены в приложении 3 "Доплаты за дополнительно возложенные на педагогических работников обязанности" к настоящему Положению.

2.9. Порядок установления должностных окладов педагогическим работникам.

2.9.1. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от уровня образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, сложности и объема выполняемой работы.

2.9.2. Базой для расчета должностного оклада конкретному работнику является минимальный оклад по ПКГ, соответствующий занимаемой должности или профессии. К минимальному окладу по ПКГ применяются повышающие коэффициенты, формирующие должностной оклад, а также коэффициенты, формирующие персональные повышающие надбавки к должностному окладу (приложение 1 "Порядок формирования должностных окладов (ставок заработной платы) работников МАОУ СШ № 8" к настоящему Положению).

2.9.3. Аттестация педагогических работников учреждения осуществляется в соответствии со статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 года N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

2.9.4. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от полученной специальности. Требования к уровню образования при установлении размера оплаты труда работников определены в Квалификационных характеристиках должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.9.5. Наличие у работников диплома бакалавра, специалиста, магистра дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих высшее образование, с учетом перечня повышающих коэффициентов.

2.9.6. Наличие у работников диплома о неполном высшем образовании, справки об окончании 3 полных курсов образовательной организации высшего образования, а также учительского института не дает права на установление повышающего коэффициента за образование.

2.9.7. Основными документами для определения стажа работы являются трудовая книжка либо иные подтверждающие документы, заверенные в установленном порядке. В стаж педагогической работы для определения размеров коэффициента за выслугу лет засчитывается работа на должностях и в организациях согласно (приложению 4 "Порядок определения стажа педагогической работы" к настоящему Положению).

2.9.8. Размеры минимальных окладов, ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, по профессиональной квалификационной группе должностей работников культуры установлены в приложении 9 «Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников учреждения по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ по должностям работников культуры», должностей работников здравоохранения установлены в приложении 10 «Размеры минимальных окладов (минимальных ставок заработной платы) работников учреждения по замещаемым должностям, предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения».

Выплаты компенсационного характера и другие выплаты медицинских, библиотечных и других работников учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, не предусмотренных настоящим Положением, производятся применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей.

2.9.9. Изменение размеров должностных окладов работников производится в следующие сроки:

при изменении величины минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ Правительством Нижегородской области, администрацией Кстовского муниципального района - с даты введения новых минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ;

при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присуждении ученой степени доктора наук - со дня официального утверждения Высшей аттестационной комиссией уполномоченного федерального органа исполнительной власти;

при присвоении ученого звания доцента, профессора - со дня принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном основном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.9.10. Руководитель проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в той же организации помимо основной работы), тарификационные списки по утвержденной форме (приложение 8).

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров должностных окладов работников учреждения несет руководитель.

2.10. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения в учреждении.

2.10.1. Продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

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

2.10.2. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки, если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Российской Федерации и Нижегородской области.

2.10.3. Продолжительность рабочего времени других работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами.

2.10.4. За часы преподавательской (педагогической) работы сверх установленной нормы часов за 1 ставку заработной платы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере в порядке, предусмотренном пунктом 2.12 настоящего Положения.

2.10.5. Учет учебной работы учителей (преподавателей) устанавливается в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями), в том числе "динамического часа" для учащихся 1 класса.

Конкретная продолжительность учебных занятий, но не превышающая 45 минут, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом образовательного учреждения и с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение учебной работы регулируется расписанием учебных занятий.

В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа,

индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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

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

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

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

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

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

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.10.10 настоящего Положения.

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

2.10.8. Преподавательская (учебная) работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в той же организации оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

2.10.9. Объем учебной нагрузки учителей учреждения, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи

установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о Порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 2.10.7 настоящего Положения.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе руководителя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, для которых норма часов учебной (преподавательской) работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников учреждения, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе руководителя на следующий учебный год в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки учителей, преподавателей больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполнять руководитель учреждения, определяется учредителем учреждения, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, руководитель учреждения. Преподавательская работа в учреждении для указанных работников совместительством не считается.

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

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

педагогам дополнительного образования учреждения;

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

2.10.11. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в пункте 2.10.11, принимается норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

2.10.12. При возложении на учителей учреждения или оно является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях и совместительством не считаются.

2.11. Порядок исчисления заработной платы педагогическим работникам образовательного учреждения.

2.11.1. Месячная заработная плата педагогических работников учреждения определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за 1 ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей и преподавателей за работу по совместительству в другой образовательной организации, учителей, для которых учреждения 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.

Установленная учителям и преподавателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.11.2. Тарификация учителей и преподавателей производится 1 раз в год. В случае, когда учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, тарификация осуществляется также 1 раз в год, но отдельно по полугодиям.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится 2 раза в год - на начало каждого полугодия.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость учащихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения должностного оклада на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего 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 по часовым ставкам.

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

2.11.3. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, 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 отдельным видам работ в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 года N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений".

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

2.12. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников.

2.12.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

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

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству, на основе тарификации.

Размер оплаты за 1 час указанной педагогической работы учителей определяется путем деления должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше 2 месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения в тарификацию.

### **III. Условия оплаты труда руководителя МАОУ СШ № 8, заместителей руководителя, главного бухгалтера**

3.1. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором с учетом персонального повышающего коэффициента.

$Дор = ЗП_{баз} \times К$ , где:

Дор – должностной оклад руководителя учреждения;

ЗП<sub>баз</sub> – базовый оклад руководителей, устанавливается распоряжением главы администрации Кстовского муниципального района;

К – персональный повышающий коэффициент

(приложение 7 «Показатели для расчета должностного оклада руководителя МАОУ СШ № 8» к настоящему Положению).

3.3. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

3.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, и заместителей и главного бухгалтера, формируемой за счет

всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется в размере, не превышающем размера, установленного распоряжением администрации Кстовского муниципального района от 12.05.2017 г. № 91-р «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных образовательных организаций и среднемесячной заработной платы работников».

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников организации (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера) определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера). 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 декабря 2007 г. N 922.

Размещение информации о рассчитываемой за календарный год среднемесячной заработной плате руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и представление указанными лицами данной информации производится в соответствии с Порядком размещения информации о среднемесячной заработной плате руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений и предприятий в сети «Интернет», утвержденным постановлением администрации Кстовского муниципального района от 11.05.2017 г. №1005.

Индексация заработной платы работников, отнесенных к категории "руководители", финансируемых за счет средств областного бюджета, не может превышать индексацию заработной платы, предусмотренную законом Нижегородской области об областном бюджете на очередной финансовый год и плановый период.

3.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера в денежном выражении исходя из перечня оснований, предусмотренных приложением 2 "Выплаты компенсационного характера" к настоящему Положению, в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах.

3.6. Для руководителя учреждения работодателем предусматривается отдельный перечень стимулирующих выплат, устанавливаемых в соответствии с Положением о материальном стимулировании руководителей образовательных учреждений Кстовского муниципального района, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности. Указанные выплаты могут быть установлены с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются приказом департамента образования администрации Кстовского муниципального района и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Размеры стимулирующих выплат руководителю учреждения ежегодно устанавливаются приказом департамента образования администрации Кстовского муниципального района и отражаются в дополнительном соглашении к трудовому договору руководителя учреждения.

Ежемесячные стимулирующие выплаты (кроме надбавки за выслугу лет) руководителю учреждения выплачиваются за фактически отработанное время работы с 1 февраля текущего года по 31 января будущего года за результаты, достигнутые в



предыдущем календарном году.

3.7. Порядок премирования, перечень стимулирующих выплат заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливается локальным нормативно-правовым актом учреждения.

Предельный размер стимулирования, в том числе за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, заместителей руководителя и главного бухгалтера ограничивается нарастающим итогом за год 6-ю должностными окладами (без учета компенсационных выплат).

3.8. Руководителю учреждения, заместителям руководителя, главному бухгалтеру выплачиваются надбавки за выслугу лет. Величина надбавки за выслугу лет руководителю учреждения устанавливается в процентном соотношении от должностного оклада:

при выслуге лет от 1 года до 5 лет - до 5%;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - до 10%;

при выслуге более 10 лет - до 15%.

Выслуга лет устанавливается:

для руководителя учреждения - в зависимости от стажа руководящей работы, определяемого в порядке исчисления стажа руководящей работы руководителя муниципальной образовательной организации Кстовского муниципального района, утвержденным распоряжением администрации Кстовского муниципального района от 29.10.2009 N 2865-р.;

для заместителей руководителя, за исключением заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - в зависимости от общего педагогического стажа;

для заместителей руководителя, курирующих хозяйственную работу, - главного бухгалтера в зависимости от общего стажа работы.

3.9. Руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также руководителю, заместителям руководителя, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", почетное звание «Ветеран сферы воспитания и образования», а также ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации: нагрудный знак «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации, медаль Л.С. Выготского предусматривается персональная повышающая надбавка за почетное звание в размере 10% от должностного оклада. Применение персональной повышающей надбавки для руководителя и заместителей руководителя может быть только при условии соответствия почетного звания, ведомственной награды профилю учреждения.

#### **IV. Другие вопросы оплаты труда**

4.1. Должностные оклады заместителей руководителя структурных подразделений рекомендуется устанавливать на 5 - 10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

4.2. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы,

установленных тарифно-квалификационными справочниками (квалификационными характеристиками), но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения в порядке исключения могут быть назначены руководителем учреждения на соответствующие должности.

4.3. При установлении оплаты труда педагогическим работникам, выполняющим работу по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, условия оплаты труда определяются с учетом имеющейся квалификационной категории, если профиль выполняемой педагогической работы соответствует профилю работы, по которой имеется категория.

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может сохраняться повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории по должности, указанной в графе 1
<i>1</i>	<i>2</i>
Учитель, преподаватель	Социальный педагог, старший вожатый, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности), учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ)
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
<i>1</i>	<i>2</i>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель физкультуры (физвоспитания)
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания), учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки" (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры,	Учитель музыки общеобразовательного учреждения

музыкальный руководитель, концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель физкультуры (физвоспитания)
Преподаватель организации профессионального образования	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации

Решение о сохранении повышающего коэффициента в соответствии с данным пунктом решается руководителем учреждения и оформляется приказом.

4.4. Преподавательская работа руководящих и других работников учреждения без занятия штатной должности в учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

4.5. Положением об оплате труда работников учреждения предусматривается выплата работникам материальной помощи. Материальная помощь выплачивается за счет бюджетных средств и средств от приносящей доход деятельности. Материальная помощь оказывается при наступлении особых обстоятельств, требующих больших материальных затрат заявителя, - рождение ребенка, продолжительное лечение, смерть близких родственников и иные обстоятельства. Порядок и условия выплаты материальной помощи регулируются локальным нормативным актом учреждения.

4.6. Оплата труда педагогических работников из числа профессорско-преподавательского состава, привлекаемых к работе в образовательных организациях, производится исходя из соответствующих минимальных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений по соответствующим квалификационным уровням без учета повышающих коэффициентов.

4.7. Оплата труда для лиц, работающих по совместительству, осуществляется с учетом норм статьи 287 Трудового кодекса Российской Федерации.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

## **ПОРЯДОК ФОРМИРОВАНИЯ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ (СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) РАБОТНИКОВ МАОУ СШ №8**

1. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям работников образования.

1.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) и применения повышающих коэффициентов.

1.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня.

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>
Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня (вожатый, секретарь учебной части)	3946

1.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников.

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>
1 квалификационный уровень (старший вожатый)	6 861
2 квалификационный уровень (педагог дополнительного образования, социальный педагог, тренер-преподаватель)	9304
3 квалификационный уровень (педагог-психолог)	9768
4 квалификационный уровень (преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор, учитель, учитель-логопед)	10233

1.4. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений.

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>
1 квалификационный уровень	6533

1.5. Положением об оплате труда работников учреждения (далее – положение об оплате труда) предусматриваются коэффициенты, повышающие минимальный оклад по ПКГ и формирующие должностной оклад.

1.6. По должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.7 настоящего приложения), предусматриваются повышающие коэффициенты к минимальным должностным окладам по ПКГ:

- за уровень профессионального образования и ученую степень:  
бакалавр, специалист, магистр - 1,1;  
кандидат наук - 1,2;  
доктор наук - 1,3;
- за квалификационную категорию:  
высшая квалификационная категория - 1,3;  
первая квалификационная категория - 1,2;  
вторая квалификационная категория - 1,1.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия, если до истечения указанного срока остался один год и менее: в случаях длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода, по возвращении из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью, из отпуска длительностью до одного года, из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории, при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательной организации, а также тем работникам, которым до достижения возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, остался один год и менее.

1.7. Должностной оклад (ставка заработной платы) по должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников, формируется путем произведения минимального оклада по профессиональной квалификационной группе (ПКГ) с учетом учебной нагрузки и повышающих коэффициентов в зависимости от уровня образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Педагогическим работникам учреждения должностной оклад (ставка заработной платы) увеличивается на денежную компенсацию в размере 100 рублей на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями по основному месту работы.

Сформированный должностной оклад (ставка заработной платы) учитывается при исчислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат работникам, устанавливаемых в процентном отношении от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.8. Положением об оплате труда для работников учреждения предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие надбавки к должностным окладам работников за выслугу лет:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,10;

при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего педагогического стажа работы по должностям работников, относящимся к ПКГ должностей педагогических работников (пункт 1.3 настоящего приложения), должностей руководителей структурных подразделений (пункт 1.6 настоящего приложения), и общего стажа работы по должностям работников учебно-вспомогательного персонала (пункты 1.3 и 1.4 настоящего приложения) и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ, для должностей педагогических работников от минимального оклада по ПКГ с учетом учебной нагрузки.

Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении размеров надбавки за выслугу лет, приведен в приложении 4.

Применение надбавок за выслугу лет не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.9. Педагогическим работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, "Заслуженный мастер профтехобразования", а также работникам образовательных организаций, имеющим почетные звания "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный деятель искусств", "Заслуженный артист", "Народный артист", "Заслуженный тренер", "Заслуженный мастер спорта", "Мастер спорта международного класса" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается

со слов "Народный", "Заслуженный", предусматривается персональная повышающая надбавка в размере 10% к должностному окладу. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

Применение персональной повышающей надбавки за почетное звание не образует новый должностной оклад (ставку заработной платы) и не учитывается при исчислении стимулирующих, компенсационных и иных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

1.10. Положением по оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ должностей работников образования, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающий коэффициент за высокое профессиональное мастерство устанавливается педагогическим работникам, добившимся высоких результатов в уровне образовательных достижений обучающихся (олимпиады, конкурсы, итоги государственной аттестации и т.д.), за совершенствование профессионального мастерства (овладение новым содержанием и технологиями обучения, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, результаты профессиональных конкурсов, обобщение и распространение эффективного педагогического опыта и т.д.).

Повышающий коэффициент за сложность и напряженность труда педагогических работников может устанавливаться с учетом следующих обстоятельств: дополнительной нагрузки педагога, обусловленной большой информативностью предмета, наличием большого количества источников (например, литература, история, география); необходимостью подготовки лабораторного и демонстрационного оборудования; неблагоприятными условиями для здоровья педагога (например, химия, физика); статусом учебных предметов в отношении итоговой аттестации обучающихся (обязательности и необязательности); спецификой образовательной программы учреждения и учетом вклада педагога в ее реализацию.

Повышающий коэффициент за высокую степень самостоятельности и ответственности устанавливается за разработку и реализацию авторских программ; программ профильного обучения; за работу в организации повышенного уровня (общеобразовательная организация с углубленным изучением отдельных предметов) и т.д.

2. Порядок формирования должностных окладов работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.1. Должностной оклад работника формируется на основании минимального оклада по ПКГ и персональных повышающих коэффициентов.

2.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»:

Размер минимального оклада первого уровня: 5747 рублей.

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>
1 квалификационный уровень (делопроизводитель)	5747
1 квалификационный уровень (секретарь учебной части)	6207

2.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня».

Размер минимального оклада второго уровня: 6247 рублей

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>
1 квалификационный уровень (лаборант, администратор)	6372
2 квалификационный уровень (заведующий хозяйством)	6497

2.4. Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня".

Размер минимального оклада третьего уровня: 7496 рублей

<b>Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень</b>	<b>Минимальный оклад, руб.</b>
1 квалификационный уровень (бухгалтер, инженер-программист, специалист по кадрам, специалист по охране труда, специалист по закупкам)	7496

2.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются повышающие коэффициенты, образующие надбавки к должностным окладам работников:

при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;

при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,10;

при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работникам учреждения в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимального оклада по ПКГ.

2.6. Положением об оплате труда для работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

за высокое профессиональное мастерство;

за сложность и напряженность труда;

за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника, и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Представленные персональные повышающие коэффициенты применяются к должностному окладу.

Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется с должностным окладом.

Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу не образует новый должностной оклад и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3. Порядок формирования ставок заработной платы работников учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, не включенным в ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих".

3.1. Ставка заработной платы работника формируется на основании минимальной ставки заработной платы по ПКГ и повышающих коэффициентов.

3.2. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня".

Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
1 квалификационный разряд (гардеробщик, уборщик служебных помещений)	1,0
2 квалификационный разряд	1,04
3 квалификационный разряд	1,09
2 квалификационный уровень	1,14

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня».

Размер минимальной ставки заработной платы: 5217 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	
5 квалификационный разряд	1,11

3.3.1. Профессии рабочих, не включенные в профессиональные квалификационные группы (ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих (первого уровня).

Размер минимальной ставки заработной платы: 4600 рублей.

Повышающие коэффициенты в зависимости от профессии:

Квалификационные уровни	Коэффициент
1 квалификационный уровень	



3 квалификационный разряд (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий)	1,09
---	------

3.4. Положением об оплате труда для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в ПКГ общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются персональные повышающие коэффициенты:

- за высокое профессиональное мастерство;
- за сложность и напряженность труда;
- за высокую степень самостоятельности и ответственности.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента и его размера принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника и устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года. Размер персональных повышающих коэффициентов в суммовом выражении не может превышать 3. Персональные повышающие коэффициенты применяются к ставке заработной платы. Денежная надбавка, полученная в результате применения персональных повышающих коэффициентов, суммируется со ставкой заработной платы.

Применение персонального повышающего коэффициента к ставке заработной платы не образует новую ставку заработной платы и не учитывается при исчислении выплат, устанавливаемых в процентном отношении к ставке заработной платы. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

3.5. Положением по оплате труда для работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и профессий рабочих, не включенных в профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих, предусматриваются повышающие коэффициенты за выслугу лет:

- при выслуге лет от 3 до 5 лет - 0,05;
- при выслуге лет от 5 до 10 лет - 0,10;
- при выслуге лет более 10 лет - 0,15.

Надбавка за выслугу лет устанавливается работнику в зависимости от общего стажа работы и рассчитывается исходя из минимальной ставки заработной платы по ПКГ.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

## ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

1. Выплаты отдельным категориям работников за работу в особых условиях труда производятся в соответствии со следующим перечнем:

1.1. Выплаты отдельным категориям работников за особые условия труда производственного характера.

	Перечень оснований	Размер выплат в процентах
	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского	20

заклучения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на период фактической работы с указанными в настоящем пункте категориями детей	
---	--

Примечание: компенсационные выплаты работникам за особые условия труда производственного характера рассчитываются от должностного оклада (ставки заработной платы).

1.2. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников (в случаях, предусматривающих диапазон от минимального до максимального размеров выплат) определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных, и других факторов. Перечень должностей, по которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении устанавливаются выплаты компенсационного характера, определяется положением об оплате труда в учреждении.

1.3. В случаях, когда работникам предусмотрены выплаты компенсационного характера по 2 и более основаниям, денежное выражение выплат определяется как доля суммового выражения компенсационных выплат в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы), без учета повышения по другим основаниям.

#### 1.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

п/п	Наименование доплат	Рекомендуемый размер выплат (в процентах от должностного оклада (ставки заработной платы))
.	За работу в ночное время, за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов)	не менее 35
.	За работу с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с <a href="#">Перечнем работ с неблагоприятными условиями труда</a> , на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (приказ Государственного комитета СССР по народному образованию от 20.08.1990 N 579 "Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам учреждения и учреждений системы Гособразования СССР")	минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном <a href="#">статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации</a> для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором ( <a href="#">статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации</a> ).

		Конкретные размеры доплат определяются по условиям специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях
	<p>За привлечение работника к работе в установленный ему графиком выходной или нерабочий праздничный день:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работникам, труд которых оплачивается по часовым или дневным ставкам</li> <li>- работникам, получающим месячный оклад</li> </ul> <p>По желанию работника, работавшего в выходной и нерабочий праздничные дни, ему может быть предоставлен другой день отдыха. (В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.)</p>	<p>не менее чем в двойном размере</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- не менее двойной часовой или дневной ставки;</li> <li>- не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы</li> </ul>

1.5. Перечень работников и конкретные размеры выплат компенсационного характера к должностным окладам работников определяются руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников в зависимости от степени и продолжительности их занятости в условиях, отклоняющихся от нормальных.

1.6. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) и выполнении в полном объеме обязанностей по основной должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.7. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

1.8. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Приложение 3  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

## ДОПЛАТЫ ЗА ДОПОЛНИТЕЛЬНО ВОЗЛОЖЕННЫЕ НА СОТРУДНИКОВ ОБЯЗАННОСТИ

Перечень оснований		Размер доплат в процентах от минимального оклада по ПКГ
1. За классное руководство (руководство группой):		
Педагогическим работникам	1 - 4 классов	15
	5 - 11 классов	20
2. За проверку тетрадей учителям 1 - 4 классов		10
3. За проверку письменных работ:		
Учителям, преподавателям по русскому языку, родному языку и литературе пропорционально учебной нагрузке		15
Учителям, преподавателям по математике, химии, физике, биологии, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, истории, обществознанию, географии пропорционально учебной нагрузке		10
4. За заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими учителям в общеобразовательном учреждении (в том числе с наличием интерната)		10
5. За руководство методическими, цикловыми и предметными комиссиями		до 15 включительно
6. За обслуживание вычислительной техники: Учителям, преподавателям или другим работникам при обслуживании вычислительной техники с привлечением других специалистов (за внеурочную работу по поддержке, установке, обновлению программного обеспечения (в т.ч. антивирусных программ), подготовку к урокам, ведение занятий по другим дисциплинам с использованием компьютеров, мелкий текущий ремонт и другие необходимые мероприятия для обеспечения учебного процесса с использованием компьютера) пропорционально учебной нагрузке:		
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом не менее 5 единиц		10
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 5 до 10 единиц		15
- за технически исправные и эксплуатируемые компьютеры числом от 10 до 15 единиц		20
- за 15 и более технически исправных и		25

эксплуатируемых компьютеров	
7. Учителям за заведование учебно-опытными участками, тепличным или парниковыми хозяйствами (в зависимости от объема на время выполнения работ)	до 25 включительно
8. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских (заведование учебными мастерскими):	
Учителям	до 20 включительно
При наличии комбинированных мастерских	до 35 включительно
9. За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию:	
В общеобразовательном учреждении (в том числе с наличием интерната) педагогическим работникам (в целом на организацию) с количеством классов-комплектов:	
От 10 до 19	25
От 20 до 29	50
30 и более	100
10. За организацию трудового обучения, общественно полезного, производительного труда и профориентацию:  Педагогическим работникам в общеобразовательном учреждении, имеющих:	
6 - 12 классов	20
13 - 29 классов	35
30 и более классов	60
11. Работникам рабочих специальностей за выполнение работ по нескольким смежным профессиям и специальностям при их отсутствии в штатном расписании учреждения	до 30 включительно

Примечания:

1. Доплаты за работу, не входящую в круг прямых должностных обязанностей работников (кроме педагогических работников), рассчитываются исходя из минимального оклада по ПКГ.

2. Проверка тетрадей в 1 - 4 классах производится независимо от количества часов одному учителю, ведущему основные предметы: русский язык, литература, математика.

3. Доплаты по 4 устанавливаются за кабинеты, в которых проводятся учебные занятия с обучающимися, и оборудованные в соответствии с требованиями СанПиН и федеральными государственными образовательными стандартами.

4. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере,

предусмотренном настоящей таблицей, в классе с наполняемостью не менее 15 человек для образовательного учреждения. Для классов с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

## ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТАЖА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка работника.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих организаций, осуществляющих образовательную деятельность, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании организации, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2. Перечень организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования при определении надбавок за выслугу лет.

п/п	Наименование организаций	Наименование должностей
	<p>Организации, осуществляющие образовательную деятельность, кроме организаций высшего образования и дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов)</p> <p>Организации здравоохранения и социального обеспечения: дома</p>	<p>учителя, преподаватели, сурдопедагоги, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-</p>

	ребенка; детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и другое; а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых	преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, У КП, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсами и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы, инструкторы слуховых кабинетов, заведующие слуховыми кабинетами, организаторы внеклассной и внешкольной воспитательной работы с детьми, воспитатели-методисты
	Образовательные организации высшего образования	профессорско-преподавательский состав, концертмейстеры, аккомпаниаторы
	Образовательные организации со специальным наименованием "высшие военные" и "средние военные"	работа (служба) на профессорско-преподавательских и преподавательских должностях
	Образовательные организации дополнительного профессионального образования (повышения квалификации специалистов), методические (учебно-методические) организации всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	профессорско-преподавательский состав, старшие методисты, методисты, директора (заведующие), ректоры, заместители директора (заведующего), проректоры, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами, научные сотрудники, деятельность которых связана с образовательным процессом, методическим обеспечением
	1. Органы, осуществляющие управление в сфере	руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях,

	<p>образования, и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными организациями</p> <p>2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров предприятий, объединений, организаций, подразделения министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве</p>	<p>связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)</p> <p>штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров</p>
	<p>Образовательные организации РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации</p>	<p>руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты</p>
	<p>Общежития предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительные учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками</p>	<p>воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами</p>
	<p>Исправительные колонии, воспитательные колонии, тюрьмы, лечебные исправительные учреждения и</p>	<p>работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместителя начальника по воспитательной работе, начальника отряда, старшего инспектора, инспектора по общеобразовательной работе (обучению), старшего инспектора-методиста и инспектора-методиста, старшего инженера и инженера по производственно-техническому обучению, старшего</p>



	следственные изоляторы	мастера и мастера производственного обучения, старшего инспектора и инспектора по охране и режиму, заведующего учебно-техническим кабинетом, психолога
--	------------------------	--

Примечание.

В стаж педагогической работы включается время работы в должностях учителя-дефектолога, логопеда, воспитателя в медицинских организациях и органах социального обеспечения.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- 1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- 2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, тренерам-преподавателям;
- 3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- 4) педагогам дополнительного образования;
- 5) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;
- 6) педагогам-психологам;
- 7) учителям музыки.

Работникам организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с настоящим порядком, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим инструкциям, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения ранее действовавших инструкций могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Рассмотрено  
общим собранием работников  
Протокол от 10.03.2022 № 1

Утверждено приказом  
директора школы  
от 10.03.2022 № 130 С  
работников МАОУ СШ № 8

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ**  
**ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ**  
**МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО**  
**УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ШКОЛА № 8 С УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ**  
**ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ» (МАОУ СШ №8)**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ №8 разработано в целях повышения качества и результата трудовой деятельности педагогических и руководящих работников МАОУ СШ №8 СШ №8 (далее - работники школы).

1.2. Положение устанавливает общий порядок и критерии формирования доплат и надбавок стимулирующего характера работникам школы (далее - выплаты стимулирующего характера).

1.3. Положение о стимулировании труда работников школы рассматривается на общем собрании работников МАОУ СШ №8, принимается в соответствии с процедурой принятия локальных актов, предусмотренной Уставом МАОУ СШ №8,

1.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда формируется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников школы, а также из средств от приносящей доход деятельности, направленных МАОУ СШ №8 на вышеуказанные цели.

1.5. Администрация МАОУ СШ №8 вправе направить на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда денежные средства экономии по фонду оплаты за месяцы, предыдущие периоду установления стимулирующих надбавок, средства, высвободившиеся в результате оптимизации образовательной программы и штата МАОУ СШ №8.

**2. Порядок распределения стимулирующей части фонда  
оплаты труда образовательной организации**

2.1. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ, в том числе за дополнительно возложенные на работников обязанности, не входящие в круг основных (кроме выплат, определенных приложением 3 к Положению об оплате труда работников МАОУ СШ №8)
- выплаты за выслугу лет (в виде надбавок, определенных приложением 1 к Положению об оплате труда работников МАОУ СШ №8);
- премиальные выплаты;
- выплаты за наличие почетного звания;

2.1.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы предполагают поощрение работника за успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей; за инициативу, творчество и применение в

работе современных форм, методов и содержания организации труда; за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации. Перечень критериев оценки результативности и качества работников образовательной организации изложен в разделе 3 настоящего приложения.

2.1.2. Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ предполагают поощрение работника за участие в течение рассматриваемого периода в выполнении важных работ, мероприятий (подготовка к российским, окружным, областным мероприятиям; разработка образовательных проектов, программ); за особый режим работы (реализация программ профилактического и оздоровительного характера с детьми, требующими повышенного внимания, и т.д.); за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения. Выплаты стимулирующего характера за дополнительно возложенные на работников обязанности, не входящие в круг основных (кроме выплат, определенных приложением 3 к Положению об оплате труда работников МАОУ СШ №8), по решению руководителя могут быть выплачены только при наличии распорядительного документа о возложенных на работника обязанностях.

2.1.3. Выплаты стимулирующего характера за выполнение конкретной работы предполагают поощрение работника за качественную подготовку и проведение конкретного общешкольного мероприятия; за качественную подготовку и своевременную сдачу отчетности; за выполнение работ, связанных с обеспечением безаварийного, бесперебойного функционирования инженерных и эксплуатационных систем жизнеобеспечения организации.

2.1.4. Премияльные выплаты по решению руководителя могут быть выплачены за определенный период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, к праздничным, юбилейным датам (50, 55, 60, 65 и более лет).

2.1.5. Педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", « Почетный» предусматривается персональная повышающая надбавка. Применение персональной повышающей надбавки может быть только при условии соответствия почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2. Распределение средств стимулирующей части фонда оплаты труда работников школы по видам и формам материального стимулирования работников производится администрацией МАОУ СШ №8 в соответствии с положением об оплате труда, утвержденным в МАОУ СШ №8.

2.3. Выплаты стимулирующего характера к должностному окладу работника школы устанавливаются приказом директора МАОУ СШ №8 на период, предусмотренный положением об оплате труда работников МАОУ СШ №8 в рамках стимулирующей части ФОТ. Размеры выплат стимулирующего характера работников, кроме случаев, предусмотренных п. 3.11 Положения об оплате труда работников МАОУ СШ №8, максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от достижения показателей эффективности, установленных локальными нормативными актами МАОУ СШ №8.

2.4. Использование для определения размера выплат стимулирующего характера условий и показателей деятельности работников образовательных организаций за качество труда, не связанных с результативностью деятельности, не допускается.

2.5. Выплаты стимулирующего характера (премии, доплаты) могут устанавливаться в процентном отношении к минимальному должностному окладу работника или в денежном выражении.

2.6. Стимулирование труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, главного бухгалтера производится только по основной

должности.

### 3. Условия и порядок определения выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СШ №8 за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ.

3.1. Работникам МАОУ СШ №8 могут быть установлены *персональные* выплаты стимулирующего характера за качество и высокие результаты работы, а также интенсивность и напряженность выполняемых работ по следующим основаниям:

№№ пп	Перечень оснований	Размер выплат в %	Срок выплат
1	Педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель"	10	Ежемесячно при наличии распорядительного документа
2	Педагогическим работникам, заместителям директора, имеющим почетные звания "Почетный работник"	5	Ежемесячно при наличии распорядительного документа
3	Педагогическим работникам за победу: - во всероссийских профессиональных конкурсах, проводимых министерством просвещения РФ - в региональных профессиональных конкурсах, проводимых министерством образования, науки и МП Нижегородской области - в районных профессиональных конкурсах, проводимых департаментом образования администрации Кстовского муниципального района	до 100 до 50 до 25	единовременн о
4	Педагогическим работникам за призовые места: - во всероссийских профессиональных конкурсах, проводимых министерством просвещения РФ - в региональных профессиональных конкурсах, проводимых министерством образования, науки и МП Нижегородской области - в районных профессиональных конкурсах, проводимых департаментом образования администрации Кстовского муниципального района	до 50 до 30 до 20	единовременн о
5	Педагогическим работникам за очное участие в профессиональных конкурсах, проводимых Министерством образования, науки и МП Нижегородской области и министерством просвещения РФ -на региональном уровне - на федеральном уровне	до 25 до 50	единовременн о
6	За наличие обучающихся, достигших по итогам сдачи ЕГЭ результата 100 баллов	до 50	единовремен но
7	За качественное и эффективное выполнение дополнительно возложенных обязанностей (кроме	до 300	на срок, указанный в

	выплат за дополнительно возложенные обязанности по Приложению 3 к Положению об оплате труда).		распорядительном документе
8	За организацию и качественное проведение общешкольных мероприятий (при наличии распорядительных актов администрации)	до 50	единовременно
9	Участие педагогов в работе по эстетическому оформлению и благоустройству помещений общего пользования и территории организации	до 100	единовременно при наличии распорядительного документа
10 <sup>1</sup>	Молодым специалистам (до 3-х лет работы в ОО с момента окончания учебного заведения) за качество и эффективность участия в работе «Школы молодого педагога»)	До 50	Ежемесячно при наличии распорядительного документа и документов, подтверждающих факт проживания в съемном жилье
11	Учителям русского языка и литературы, математики за интенсивность труда в 9-11 классах при подготовке обучающихся к ГИА	10	На срок, указанный в распорядительном документе, при отсутствии замечаний со стороны администрации и без учета количества классов в параллели
12	Педагогическим работникам, осуществляющим наставничество над молодыми педагогами, педагогами, испытывающими затруднения в профессиональной деятельности	10	На срок, указанный в распорядительном документе, при наличии и выполнении программы наставничества, выполнении показателей

<sup>1</sup> По данному критерию выплаты могут производиться только иногородним молодым специалистам по решению комиссии ОО при условии наличия данного пункта в условиях договора при приеме на работу.

			результативно сти
13	Учителям, реализующим программы углубленного изучения предметов	15	На срок и количество часов, указанные в распорядительном документе
14	Учителям, осуществляющим тьюторское сопровождение индивидуальных проектов в 10-11 классах	10 (при среднем количестве обучающихся в потоке на 1 тьютора)	На срок, указанный в распорядительном документе с учетом количества обучающихся
15	Замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);	в размере 50% вознаграждения за замещение уроков данным педагогом	На срок и количество часов, указанные в распорядительном документе
16	Осуществление образовательной деятельности по индивидуальным учебным планам при объединении учащихся в группу до 5 человек	в размере 20%, свыше 5 человек – в размере 50% вознаграждения за проведенный урок данным педагогом;	На срок и количество часов, указанные в распорядительном документе

### 3.2. Показатели и критерии для оценки эффективности деятельности *заместителя директора*

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты
1	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 10% от общего числа обучающихся
2	Организация проектной деятельности обучающихся (учебное проектирование в 8-9 классах, 10-11 классах)	2 балла присваивается за высокий уровень организации деятельности педагогов по сопровождению индивидуальных проектов обучающихся

3	Организация внеурочной проектной деятельности обучающихся начальной школы	2 балла присваивается при вовлеченности в организацию проектной деятельности обучающихся начальной школы не менее чем 50% педагогов
3	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету (учитываются результаты ЕГЭ по русскому языку и математике (базовый и профильный уровни))	2 балла присваивается в случае, если значение показателя составляет 100%
4	Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету составляет 100% 2 балла при превышении среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету
5	Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в районе по общеобразовательному предмету составляет 100% 2 балла при превышении среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в районе по общеобразовательному предмету
6	Доля обучающихся, у которых результаты ГИА (ЕГЭ/ОГЭ) соответствуют итоговой отметке за год по предмету (по данному показателю выплата производится только в случае, если все обучающиеся сдававшие предмет преодолели минимальный порог баллов по предмету)	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся более 70% 1 балл присваивается в случае, если доля обучающихся составляет не менее 50%
7	Доля обучающихся, у которых результаты в рамках внешних процедур НОКО соответствуют отметке за предыдущий учебный период по предмету	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся более 70% 1 балл присваивается в случае, если доля обучающихся составляет не менее 50%
8	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих работу образовательной организации, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, готовы рекомендовать организацию родственникам и	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих работу образовательной орган – не менее 80% от общего числа опрошенных родителей

	знакомым от общего числа опрошенных родителей	
9	Наличие педагогов, подготовивших за отчетный период победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> – 1 балл за каждого педагога - <b>региональный уровень</b> – 3 балла за каждого педагога - <b>федеральный уровень</b> – 5 баллов за каждого педагога
10	Наличие педагогов, подготовивших победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов, сетевых проектов), проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, министерства образования, науки и МП Нижегородской области, департамента образования	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> - 1 балл за каждого педагога - <b>региональный уровень</b> - 3 балла за каждого педагога - <b>федеральный уровень</b> - 5 баллов за каждого педагога
11	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами ВСОШ, других мероприятий (смотров, конкурсов, сетевых проектов, олимпиад и т.п.), проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, министерства образования, науки и МП Нижегородской области, департамента образования	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> - 2 балла за наличие не менее 10% от общего количества обучающихся в ОО; - <b>региональный уровень</b> - 3 балла за наличие не менее 5% от общего количества обучающихся - <b>федеральный уровень</b> - 4 балла за каждого победителя и призера (не учитывается количество грамот у одного обучающегося)
12	Количество педагогических работников, являющихся призерами и победителями конкурсов, соревнований	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> - 1 балл за каждого победителя - <b>региональный уровень</b> - 2 балла за каждого победителя или призера - <b>федеральный уровень</b> - 3 балла за каждого победителя или призера В командном зачете без учета личных результатов (за победу команды)
13	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	1 балл присваивается за выполнение показателя при подготовке публикаций не ниже регионального уровня
14	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, асоциальным поведением	2 балла присваивается за реализацию не менее одного проекта в течение учебного года



15	Участие заместителя директора в мероприятиях по распространению управленческой практики ОО	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> – 1,5 балла за каждое активное участие - <b>региональный уровень</b> – 2 балла за каждое активное участие - <b>федеральный уровень</b> - 3 балла за каждое активное участие  <i>Не учитывается количество выступлений с одним и тем же содержанием</i>
16	Организация сотрудничества с организациями и предприятиями по курируемым направлениям	2 балла присваивается при наличии договоров об организации сотрудничества и проведении не менее 3 совместных мероприятий в год

3.3. Показатели и критерии для оценки эффективности деятельности *педагогических работников:*

№ п/п	Направление оценки	Показатели	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя
1	Результаты учебных достижений обучающихся	1.1. Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	учитель	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету составляет 100%
		1.2. Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету	учитель	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в районе по общеобразовательному предмету составляет 100%
		1.3. Доля обучающихся, получивших по итогам года «4» и «5», от общего количества обучающихся по преподаваемому предмету (при условии проведения промежуточной аттестации по предмету с использованием КИМ)	учитель	60%-80% - 1 балл
		1.4. Отсутствие неуспевающих и не преодолевших минимальный порог при прохождении ГИА	учитель	1 балл присваивается при выполнении показателя
		1.5. Доля выпускников 9-	учитель	1 балл присваивается при

		х классов, получивших «4» и «5» при прохождении ГИА		достижении показателя не ниже 80%
2.	Результаты внеурочной деятельности и	2.1. Организация проектной деятельности обучающихся (кроме социальных проектов)	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается в случае, если реализовано не менее 2 внеурочных проектов по предмету. 2 балла присваивается в случае, если реализовано более 2 внеурочных проектов по предмету и увеличивается на 1 балл при условии выхода с защитой проекта обучающимися на уровень выше школьного. (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов: паспорта проектов, протоколы презентации защиты, и проектов, заявки и приказы об участии в мероприятиях выше школьного уровня)
		2.2. Наличие участников научных конференций и научных обществ учащихся	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается за наличие участников любого уровня, кроме школьного, не зависимо от количества участников
		2.3. Наличие победителей и призеров научных конференций и научных обществ обучающихся (за каждого победителя и призера на федеральном и региональном уровне, победителя и призера – на муниципальном уровне), проводимых под руководством Министерства просвещения РФ, МОН и МП НО, департамента образования АКМР на безвозмездной основе)	Общий показатель для педагогов	Муниципальный уровень: победитель – 1 балл призер – 0,5 баллов Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 5 баллов <b>В командном зачете без учета личных результатов (за победу или призовое место команды)</b>
		2.4. Внеклассная работа по предмету: активное сотрудничество с городскими и областными учебными центрами и предприятиями	учитель	1 балл присваивается при наличии подтверждающих документов (планы-графики, приказы о проведении мероприятий и т.д.) и проведении не менее 3

			совместных мероприятий в год
	2.5. Внеклассная работа по предмету: оказание консультативной помощи по предмету для слабоуспевающих учеников	учитель	3 балла присваивается при условии проведения регулярных консультаций в течение года (не реже 2 раз в месяц, в том числе с использованием дистанционных технологий – размещение учебных модулей на платформе дистанционного обучения (ОО) при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей (планы -графики, справки о наличии разработанных модулей, проведении занятий)
	2.6. Внеклассная работа по предмету: организация экскурсий, посещение театров, выставок, участие в организации предметных недель...)	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается при выполнении показателя при условии проведения не менее 4 мероприятий в год
	2.7. Проведение в рамках преподаваемых предметов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п. (при наличии данных мероприятий в плане работы школы, муниципалитета и наличии распорядительного акта о назначении педагога ответственным за проведение данного мероприятия)	Общий показатель для педагогов	Школьный уровень – 2 балла (при условии охвата мероприятием не менее 1 параллели классов) Муниципальный уровень – 3 балла (при наличии распорядительного акта, что педагог является организатором мероприятия)
	2.8. Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами всероссийской олимпиады школьников	Учитель	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: количество победителей или призеров этапа олимпиады школьников - <b>муниципальный уровень:</b> 2 балла за каждого победителя 1 балл – за каждого призера - <b>региональный уровень:</b> 3 балла за каждого победителя 2 балла – за каждого призера - <b>федеральный уровень:</b>

				4 балла за каждого победителя 3 балла – за каждого призера
		2.9. Количество обучающихся – победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов, спортивных соревнований), проводимых по рекомендациям министерства просвещения РФ, министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, департамента образования (за каждого победителя и призера на федеральном и региональном уровнях, победителя и призера – на муниципальном уровне)	Общий показатель для педагогов	Муниципальный уровень: 1 балл – за каждого победителя 0,5 баллов – за каждого призера Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла  <b>Не учитываются конкурсы, учредителями которых являются негосударственные, общественные и коммерческие организации.</b> <b><i>В командном зачете без учета личных результатов (за победу или призовое место команды)</i></b>
		2.10 Участие в сетевых проектах ( в том числе Интернет- проектах), организуемых государственными, муниципальными учреждениями на безвозмездной основе	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается за участие <b><i>в проекте на любом уровне не зависимо от количества участников</i></b>
		2.11.Наличие победителей и призеров сетевых проектов (в том числе Интернет-проектов), организуемых государственными, муниципальными учреждениями на безвозмездной основе (за каждого победителя и призера на федеральном и региональном уровнях, победителя или призера – на муниципальном уровне)	Общий показатель для педагогов	Муниципальный уровень: 1 балл – за каждого победителя 0,5 баллов – за каждого призера  Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла <b><i>В командном зачете без учета личных результатов (за победу или призовое место команды)</i></b>
		2.12. Проведение мероприятий на общешкольном уровне, направленных на получение знака ГТО, спортивного разряда	Учитель, тренер-преподаватель	4 балла присваивается при наличии обучающихся, получивших знак ГТО в отчетном периоде, спортивный разряд 1 балл добавляется при

				превышении показателя в предыдущем отчетном периоде
		2.13. Привлечение в работу объединения по интересам детей с асоциальным поведением	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается за выполнение показателя при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей директора
		2.14. Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 10% от общего числа обучающихся, с которыми работает педагог (при наличии подтверждающих документов: паспорт проекта, протокол защиты проекта, приказ о проведении акций и т.д.), и увеличивается на 0,5 балла при превышении показателя
3.	Эффективность методической работы, инновационной деятельности	3.1. Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается за участие на <b>муниципальном уровне</b> 2 балла присваивается за участие на <b>региональном уровне</b> 4 баллов присваивается за участие на <b>федеральном уровне</b>
		3.2. Использование современных образовательных технологий (модульное обучение, разработка дистанционных курсов и др.)	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается при использовании в системе (при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей)
		3.3. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается при наличии показателя

	года», «Самый классный классный», «Педагог-психолог» и т.д.)		
	3.4. Участие педагогов в конкурсах методических разработок	Общий показатель для педагогов	0,5 баллов присваивается при наличии показателя
	3.5. Наличие у педагога победы или призовых мест в конкурсах методических разработок (учитываются только конкурсы, которые проводятся на безвозмездной основе)	Общий показатель для педагогов	1 балл – победитель муниципального уровня 0,5 баллов - призер муниципального уровня 1.5 балла - победитель регионального уровня 1 балл – призер регионального уровня 2 балла – призер федерального уровня 2,5 балла – победитель федерального уровня
	3.6. Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	общий показатель для должностей педагогических работников	2 балла присваивается за наличие публикаций <b>регионального уровня</b> 3 балла присваивается за наличие публикаций <b>федерального уровня</b>  <b>Не учитываются публикации в сети интернет, СМИ, на сайте ОО</b>
	3.7. Проведение открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта	общий показатель для должностей педагогических работников	- <b>школьный уровень</b> – 1 балл - <b>муниципальный уровень</b> – 1,5 балла - <b>региональный уровень</b> – 2 балла - <b>федеральный уровень</b> – 3 балла  <b>Не учитывается количество выступлений с одним и тем же содержанием</b>
	3.8. Участие педагога в экспертной деятельности (проверка олимпиадных работ, участие в работе жюри конкурсов, экспертно-аналитической группе и т.п.)	общий показатель для должностей педагогических работников	- школьный уровень – 1 балл - муниципальный уровень – 3 балла - региональный уровень – 4 балла - федеральный уровень – 5 баллов

				<i>Количество мероприятий не учитывается Баллы начисляются при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей</i>
		3.9. Своевременное и качественное ведение электронного журнала и дневника при 100% охвате родителей, предоставляемой услуги в электронном виде	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается при выполнении показателя при наличии документов от курирующих заместителей об отсутствии замечаний
		3.10. Оформление кабинета (привлечение родителей к оформлению кабинета)	общий показатель для должностей педагогических работников	2 балла присваивается за выполнение показателя
4.	Деятельность классного руководителя	4.2. Участие в проекте «Всем классом в бассейн за здоровьем»	Учитель (функционал классного руководителя)	3 балла присваивается за выполнение показателя (при условии, что бассейн посещают не менее 80% учащихся класса. Справка из бассейна.)
4.4. Эффективность здоровьесберегающей деятельности		Учитель (функционал классного руководителя)	3 балла присваивается при условии, если охват горячим питанием обучающихся класса не менее 80% в месяц; 2 балла – 60-79%; 1 балл – 50- 59% <b>Данный показатель учитывается для 5-11 классов</b> <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, курирующего питание обучающихся в ОО, о среднегодовом показателе по классу</b>	
4.5. Организация питания обучающихся (ведение табеля питающихся, контроль за своевременностью оплаты питания)		Учитель (функционал классного руководителя)	3 балла – при 100% охвате питанием 2,5 балла – 99% - 80% 2 балла – 79%-50% 1,5 балла – 49% - 30% 1 балл – менее 30% охват питанием 0,5 баллов – начальная школа (за ведение табеля) <b>Подтверждающий документ – справка от</b>	

				<i>заместителя директора, курирующего питание обучающихся в ОО, о среднегодовом показателе по классу</i>
		4.6.Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки инициатив семьи	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается за реализацию не менее двух проектов совместно с семьями, рассчитанных на период не менее полугода
5.	Деятельность по обеспечению безопасного пребывания обучающихся в ОО	5.1.Качественное выполнение функций дежурного учителя	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается при выполнении показателя в течение отчетного периода и отсутствии замечаний со стороны заместителей директора <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, курирующего организацию дежурства коллектива по ОО</b>
		5.2.За обеспечение выполнения требований санитарных норм и правил в учебных кабинетах при проведении учебных занятий (в том числе, поддержание чистоты и порядка в закрепленных кабинетах)	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается при выполнении показателя в течение отчетного периода и отсутствии замечаний со стороны администрации ОО <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, осуществляющего производственный контроль</b>

3.4. Критерии, понижающие стимулирующую часть заместителя руководителя

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-1
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса,	Да	-5



№ пп	Критерии	Измерители	Баллы
	нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.		
5.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да	-5
7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм (из числа обязательных по должностной инструкции)	Да	-2
8.	Отказ от участия в школьных, районных и других мероприятиях	Да	-2
9	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины ( в курируемых параллелях)	Да	-2
10	Наличие замечаний по ведению электронного журнала (несвоевременность заполнения, наличие обращений родителей и учеников на несвоевременность заполнения) у курируемых педагогов	Да	- 5
11	Наличие замечаний по организации дежурства по школе при выполнении функций дежурного администратора	Да	- 5
12	Наличие замечаний на отсутствие поддержания порядка в кабинете во время образовательного процесса в кабинетах курируемых педагогов (параллелей классов)	Да	-3
13	Наличие систематических замечаний со стороны администрации ученикам класса курируемой параллели на несоблюдение требований к внешнему виду, утвержденным в ОО, несоблюдение правил внутреннего распорядка, в том числе наличие фактов порчи школьного имущества и т.п.	Да	-3

Критерии, понижающие стимулирующую часть педагогических работников

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы
1.	Травматизм обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-1
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, найдшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-5
5.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да	-5
7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм (из числа обязательных по должностной инструкции)	Да	-2
8.	Отказ от участия в школьных, районных и других мероприятиях	Да	-2
9	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да	-2
10	Наличие замечаний по ведению электронного журнала (несвоевременность заполнения, наличие обращений родителей	Да	- 5

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы
	и учеников на несвоевременность заполнения)		
11	Наличие замечаний от курирующих заместителей на отказ от выполнения функций дежурного учителя, на невыполнение функций дежурного учителя в соответствии с утвержденным графиком	Да	- 5
12	За наличие систематических замечаний со стороны администрации школы на отсутствие поддержания порядка в кабинете во время проведения урока в кабинете (наличие мусора на полу, в батареях, факты порчи имущества школы во время урока у учителя и т.п.)	Да	-3
13	Наличие систематических замечаний со стороны администрации ученикам класса, в котором учитель выполняет функции классного руководителя, на несоблюдение требований к внешнему виду, утвержденным в ОО, несоблюдение правил внутреннего распорядка, в том числе наличие фактов порчи школьного имущества и т.п.	Да	-3

3.5. Работникам школы, при наличии средств в индивидуальном порядке могут быть рассмотрены заявления на выплату материальной помощи при стихийном бедствии, заболевании, смерти ближайших родственников и по другим уважительным причинам, документально подтвержденным, в пределах фонда оплаты труда по учреждению и в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СШ № 8.

#### 4. Порядок назначения материального стимулирования педагогических работников

4.1. Выплаты стимулирующего характера по п. 3.2-3.3. за результативность и качество труда устанавливаются приказом директора МАОУ СШ №8 на **период: с 1 сентября по 31 августа** (учебный год) по итогам предыдущего учебного года (с 1 сентября по 31 августа).

Выплаты материального стимулирования выплачиваются работникам ОУ ежемесячно (при наличии финансовых средств) за фактически отработанное время.

Размеры выплат стимулирующего характера работника максимальными размерами не ограничиваются и определяются в зависимости от качества и объема работ, выполняемых им.

4.2. Размер выплат стимулирующего характера директору МАОУ СШ №8 устанавливается приказом департамента образования администрации Кстовского муниципального района.

4.3. Основанием для определения размера выплат стимулирующего характера работникам школы за результативность и качество труда является итоговый оценочный лист и решение общего собрания работников МАОУ СШ №8 о согласовании оценки результативности деятельности работников школы. Оценка результативности и качества труда работников школы проводится экспертно-аналитической группой 1 раз в год по состоянию на 31 августа по итогам за предыдущий учебный год с оформлением оценочного листа работника.

4.4. Состав экспертно-аналитической группы ежегодно утверждается приказом директора МАОУ СШ №8. В состав экспертно-аналитической группы входят директор, заместители директора, руководители методических объединений (комиссий), представители представительного органа работников (при наличии).

4.5. Работники школы проводят самооценку и заполняют свои оценочные листы согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ №8. К оценочным листам работники школы прикладывают пояснительные документы по каждому пункту отдельно с подробным разъяснением всех показателей и приложением подтверждающих документов.

4.6. Экспертно-аналитическая группа заполняет оценочные листы на работников школы согласно критериям и баллам, утвержденным положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МАОУ СШ №8. Координируют деятельность экспертно-аналитической группы заместители директора школы.

4.7. Форма и содержание оценочных листов результативности и качества деятельности работника школы включают: должность, фамилию и инициалы работника, критерии оценки, баллы рассчитанные работником школы и баллы, выставленные экспертами, фамилию и инициалы эксперта, дату заполнения оценочного листа, подписи работника, эксперта и председателя общего собрания работника.

4.8. Утверждение оценочных листов работников школы проводится на итоговом заседании экспертно-аналитической группы с оформлением письменного протокола. В протоколе итогового заседания указывается дата проведения заседания, присутствующие члены экспертно-аналитической группы, фамилия и занимаемая должность работника, критерии результативности деятельности работника и среднеарифметическое количество баллов по оценочным листам, оформленным экспертами.

4.9. В течение 3 рабочих дней с момента итогового заседания экспертно-аналитической группы директор МАОУ СШ №8 знакомит каждого сотрудника школы с оценочным листом, в котором работник ставит дату ознакомления и роспись.

4.10. В случае несогласия с оценкой результатов своей деятельности работник школы в течение 3 рабочих дней с момента ознакомления с оценочным листом вправе обратиться в письменном виде за разъяснением в экспертно-аналитическую группу.

4.11. Экспертно-аналитическая группа рассматривает письменное обращение работника школы и принимает решение об удовлетворении или отклонении обращения в течение 2 рабочих дней. Результаты рассмотрения обращения оформляются протоколом, с которым может ознакомиться работник, а также органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры, или орган самоуправления.

4.12. Директор МАОУ СШ №8 представляет общему собранию работников МАОУ СШ №8 аналитическую информацию о достижениях работников школы, стимулирование которых производится за результативность и качество труда, в виде итогового оценочного листа, включающие критерии и количество баллов.

4.13. На основании аналитической информации общее собрание работников МАОУ СШ №8 принимает решение о согласовании представленных результатов или же предлагает мотивированные изменения. Решение по вопросам согласования, внесения мотивированных изменений принимаются простым большинством голосов. Правомочность принятия решений общего собрания работников МАОУ СШ №8 определяется на основании документов, регламентирующих его деятельность.

4.14. На основании проведенной оценки достижений работников школы производится подсчет баллов за соответствующий период, по каждому работнику школы и составляется итоговая ведомость, отражающая сумму баллов по всем критериям оценки, зафиксированные в оценочных листах по каждому работнику. Выплаты стимулирующего характера для директора МАОУ СШ №8 определяются департаментом образования администрации Кстовского муниципального района.

4.15. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда (п. 1.4 Положения), запланированный на период установления стимулирующих надбавок, за минусом суммы, необходимой на уплату выплат стимулирующего характера руководителя

образовательной организации, делится на итоговое количество баллов по организации. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла "Д".

Величина ежемесячной стимулирующей выплаты работнику школы рассчитывается по формуле:  $HE = (Д \times Б) / М$ , где:

HE – ежемесячная стимулирующая выплата работнику;

Д – денежный вес одного балла;

Б – количество баллов;

М- количество месяцев в периоде, на который устанавливается стимулирующая надбавка.

4.16. Стимулирующие выплаты работникам МАОУ СШ № 8 не выплачиваются в период действия дисциплинарного взыскания.

4.17. Администрация школы имеет право при отсутствии приказа о дисциплинарном взыскании принять решение об отмене стимулирующих выплат работнику (согласовав с коллегиальным органом, участвующим в распределении стимулирующих выплат) в следующих случаях:

- при наличии обращений (в том числе устных) родителей (законных представителей) на некорректное обращение педагога к детям (в том числе заместителю директора, курирующему работу педагога);

- при наличии обращений (в том числе устных) родителей (законных представителей) на несвоевременность ведения электронного дневника (в том числе заместителю директора, курирующему работу педагога);

- при выявлении фактов невыполнения планов (программ) воспитательной работы (воспитания), утвержденных директором МАОУ СШ № 8 на учебный период.

4.17. Данное положение распространяется только на работников, выполняющих на указанный период трудовую функцию, и не распространяется на работников, которые находятся в отпуске по уходу за детьми до 1,5 и 3-х лет и на работников, находящихся на длительном лечении.

4.18. Оценочные листы, пояснительные справки и подтверждающие документы хранятся в течение 3 лет в архиве МАОУ СШ № 8.

**5. Стимулирование непедагогических работников МАОУ СШ № 8** производится в пределах выделенного фонда заработной платы за текущий год. Размер выплат стимулирующего характера и сроки выплат устанавливаются директором школы распорядительным документом.

Выплаты стимулирующего характера производятся следующим работникам школы:

«Дворнику»

1. За содержание в идеальном состоянии территории школы и основных подходов к ней.

2. За обеспечение идеального санитарно-гигиеничного состояния территории с мусорными контейнерами.

3. За инициативу и творчество в оформлении территории школы зелеными насаждениями.

4. За высокую степень самостоятельности и ответственности.

5. За увеличение объема работ в зимний период с 01.12.2021 по 29.02.2021 (расчистка от снега территории)

«Гардеробщику»

1. За содержание в идеальном состоянии помещения гардеробной.

2. За обеспечение препятствий нахождению в гардеробе посторонних лиц.

3. За высокую степень самостоятельности и ответственности в обеспечении порядка и создания комфорта в гардеробе.

4. За инициативу и творчество в оформлении помещения гардеробной.

«Рабочему по обслуживанию здания»

1. За бесперебойное функционирование всех систем жизнеобеспечения школьного здания.
2. За своевременное и качественное проведение текущих и аварийных ремонтных работ.
3. За внедрение мероприятий, связанных с улучшением работы всех систем жизнеобеспечения школы.
4. За высокую степень самостоятельности и ответственности.
5. За обеспечение качественной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, водостоков, электроснабжения, оперативное предотвращение аварийных ситуаций

«Уборщику служебных помещений»

1. За идеальное санитарно-гигиеническое состояние закрепленной территории.
2. За своевременное и правильное использование моющих и дезинфицирующих средств.
3. За выполнение работ, связанных с косметическим ремонтом школы.
4. За инициативу и творчество в создании в школе уюта и комфорта.
5. За высокую степень самостоятельности и ответственности при исполнении должностных обязанностей.

«Делопроизводителю»

1. За высокую степень самостоятельности и ответственности при исполнении должностных обязанностей.
2. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.
3. За увеличение объема работы, связанной с ведением школьной документации.
4. За выполнение дополнительно возложенных обязанностей.

«Главному бухгалтеру»

1. За высокую степень самостоятельности и ответственности.
2. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.
3. За отсутствие серьезных замечаний со стороны контролирующих органов в рассматриваемый период.
4. За повышение квалификации при наличии сертификата.
5. За своевременное и правильное предоставление бух.отчетности в соответствующие органы.

«Бухгалтеру»

1. За высокую степень самостоятельности и ответственности.
2. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.
3. За отсутствие серьезных замечаний со стороны контролирующих органов в рассматриваемый период.
4. За повышение квалификации при наличии сертификата.
5. За своевременное и правильное предоставление бух.отчетности в соответствующие органы.

«Заведующему хозяйством»

1. За обеспечение качественной работы систем отопления, водоснабжения, канализации, электроснабжения.
2. За своевременную и качественную подготовку школы к новому учебному году.
3. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.
4. За инициативу и творчество в создании в школе уюта и комфорта.
5. За высокую степень самостоятельности и ответственности при исполнении должностных обязанностей.
6. За отсутствие вакансий по курируемому направлению.

«Специалисту по закупкам», «Специалисту по кадрам»

1. За высокую степень самостоятельности и ответственности.
2. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.

3. За отсутствие серьезных замечаний со стороны контролирующих органов в рассматриваемый период.
4. За повышение квалификации при наличии сертификата.

«Специалисту по охране труда»

1. За высокую степень самостоятельности и ответственности.
2. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.
3. За отсутствие серьезных замечаний со стороны контролирующих органов в рассматриваемый период.
4. За своевременное и правильное предоставление отчетности в соответствующие органы.

«Инженеру-программисту»

1. За высокую степень самостоятельности и ответственности.
2. За увеличение рабочего времени, связанного с производственной необходимостью.
3. За отсутствие серьезных замечаний со стороны контролирующих органов в рассматриваемый период.

«Руководителю структурного подразделения (ДОК «Водяной»)

1. За бесперебойное функционирование бассейна.
2. За высокую степень самостоятельности при решении аварийных ситуаций на системах жизнеобеспечения здания бассейна.
3. За привлечение внебюджетных средств на развитие бассейна и поддержание здания бассейна.
4. За отсутствие вакансий в курируемом подразделении.

Стимулирование работников школы непедагогических работников производится за счет доли фонда стимулирующих выплат, пропорциональной доле базового фонда оплаты труда, используемой на оплату труда этой категории работников.

Приложение №1

Оценочный лист

заместителя директора

Наименование ОУ в соответствии с Уставом ОУ

Ф.И.О. работника полностью

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№ п/п	Направление оценки, показатель	Условия получения выплаты	Оценка работника	Оценка экспертов
1	Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 10% от общего числа обучающихся		
2	Организация проектной деятельности обучающихся (учебное проектирование в 8-9 классах, 10-11 классах)	2 балла присваивается за высокий уровень организации деятельности педагогов по сопровождению индивидуальных проектов обучающихся		
3	Организация внеурочной проектной деятельности	2 балла присваивается при вовлеченности в организацию		

	обучающихся начальной школы	проектной деятельности обучающихся начальной школы не менее чем 50% педагогов		
3	Доля выпускников, сдавших ЕГЭ по предмету, в общей численности выпускников, сдававших ЕГЭ по общеобразовательному предмету (учитываются результаты ЕГЭ по русскому языку и математике (базовый и профильный уровни)	2 балла присваивается в случае, если значение показателя составляет 100%		
4	Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету составляет 100% 2 балла при превышении среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету		
5	Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в районе по общеобразовательному предмету составляет 100% 2 балла при превышении среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в районе по общеобразовательному предмету		
6	Доля обучающихся, у которых результаты ГИА (ЕГЭ/ОГЭ) соответствуют итоговой отметке за год по предмету (по данному показателю выплата производится только в случае, если все обучающиеся сдававшие предмет преодолели минимальный порог баллов по предмету)	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся более 70% 1 балл присваивается в случае, если доля обучающихся составляет не менее 50%		
7	Доля обучающихся, у которых результаты в рамках внешних процедур НОКО соответствуют отметке за предыдущий учебный период по предмету	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся более 70% 1 балл присваивается в случае, если доля обучающихся составляет не менее 50%		

8	Доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих работу образовательной организации, удовлетворенных качеством предоставляемых образовательных услуг, готовы рекомендовать организацию родственникам и знакомым от общего числа опрошенных родителей	2 балла присваивается в случае, если доля родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, положительно оценивающих работу образовательной орган – не менее 80% от общего числа опрошенных родителей		
9	Наличие педагогов, подготовивших за отчетный период победителей и призеров всероссийской олимпиады школьников	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> – 1 балл за каждого педагога - <b>региональный уровень</b> – 3 балла за каждого педагога - <b>федеральный уровень</b> – 5 баллов за каждого педагога		
10	Наличие педагогов, подготовивших победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов, сетевых проектов), проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, министерства образования, науки и МП Нижегородской области, департамента образования	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> - 1 балл за каждого педагога - <b>региональный уровень</b> - 3 балла за каждого педагога - <b>федеральный уровень</b> - 5 баллов за каждого педагога		
11	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами ВСОШ, других мероприятий (смотров, конкурсов, сетевых проектов, олимпиад и т.п.), проводимых по рекомендациям Министерства просвещения РФ, министерства образования, науки и МП Нижегородской области, департамента образования	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> - 2 балла за наличие не менее 10% от общего количества обучающихся в ОО; - <b>региональный уровень</b> - 3 балла за наличие не менее 5% от общего количества обучающихся - <b>федеральный уровень</b> - 4 балла за каждого победителя и призера (не учитывается количество грамот у одного обучающегося)		
12	Количество педагогических работников, являющихся призерами и победителями	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке:		



	конкурсов, соревнований	- <b>муниципальный уровень</b> - 1 балл за каждого победителя - <b>региональный уровень</b> - 2 балла за каждого победителя или призера - <b>федеральный уровень</b> - 3 балла за каждого победителя или призера В командном зачете без учета личных результатов (за победу команды)		
13	Количество опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные, муниципального уровня, регионального уровня, федерального уровня	1 балл присваивается за выполнение показателя при подготовке публикаций не ниже регионального уровня		
14	Реализация проектов и программ по работе с обучающимися, оказавшимися в трудной жизненной ситуации, асоциальным поведением	2 балла присваивается за реализацию не менее одного проекта в течение учебного года		
15	Участие заместителя директора в мероприятиях по распространению управленческой практики ОО	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: - <b>муниципальный уровень</b> – 1,5 балла за каждое активное участие - <b>региональный уровень</b> – 2 балла за каждое активное участие - <b>федеральный уровень</b> - 3 балла за каждое активное участие  <i>Не учитывается количество выступлений с одним и тем же содержанием</i>		
16	Организация сотрудничества с организациями и предприятиями по курируемому направлению	2 балла присваивается при наличии договоров об организации сотрудничества и проведении не менее 3 совместных мероприятий в год		

#### 3.4. Критерии, понижающие стимулирующую часть заместителя руководителя

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы	Оценка работника	Оценка экспертов
1.	Травматизм обучающихся (воспитанников)	Да	-2		

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы	Оценка работника	Оценка экспертов
	во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).				
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-1		
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2		
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-5		
5.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да	-5		
7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм ( из числа обязательных по должностной инструкции)	Да	-2		
8.	Отказ от участия в школьных, районных и других мероприятиях	Да	-2		
9	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины ( в курируемых параллелях)	Да	-2		
10	Наличие замечаний по ведению электронного журнала ( несвоевременность заполнения, наличие обращений родителей и учеников на несвоевременность заполнения) у курируемых педагогов	Да	- 5		
11	Наличие замечаний по организации дежурства по школе при выполнении функций дежурного администратора)	Да	- 5		
12	Наличие замечаний на отсутствие поддержания порядка в кабинете во время образовательного процесса в кабинетах курируемых педагогов ( параллелей классов)	Да	-3		
13	Наличие систематических замечаний со стороны администрации ученикам класса курируемой параллели на несоблюдение требований к внешнему виду, утвержденным в ОО, несоблюдение правил внутреннего распорядка, в том числе наличие фактов порчи школьного имущества и т.п.	Да	-3		

Работник ОУ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Согласовано

Председатель общего собрания работников \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Приложение №2

Оценочный лист

педагогические работники

Наименование ОУ в соответствии с Уставом ОУ

Ф.И.О. работника полностью

должность \_\_\_\_\_

за период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_

№ п/п	Направление оценки	Показатели	Должности работников	Условия получения выплаты, методика расчета показателя	Оценка работника	Оценка эксперта
1	Результаты учебных достижений обучающихся	1.1. Средний балл ЕГЭ по общеобразовательному предмету	учитель	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ЕГЭ по общеобразовательному предмету к среднему баллу ЕГЭ в районе по общеобразовательному предмету составляет 100%		
		1.2. Средний балл ОГЭ по общеобразовательному предмету	учитель	1 балл присваивается в случае, если отношение среднего балла ГИА по общеобразовательному предмету к среднему баллу ГИА в районе по общеобразовательному предмету составляет 100%		
		1.3. Доля обучающихся, получивших по итогам года «4» и «5», от общего количества обучающихся по преподаваемому предмету (при условии проведения	учитель	60%-80% - 1 балл		

		промежуточной аттестации по предмету с использованием КИМ)				
		1.4. Отсутствие неуспевающих и не преодолевших минимальный порог при прохождении ГИА	учитель	1 балл присваивается при выполнении показателя		
		1.5. Доля выпускников 9-х классов, получивших «4» и «5» при прохождении ГИА	учитель	1 балл присваивается при достижении показателя не ниже 80%		
2.	Результаты внеурочной деятельности	2.1. Организация проектной деятельности обучающихся (кроме социальных проектов)	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается в случае, если реализовано не менее 2 внеурочных проектов по предмету. 2 балла присваивается в случае, если реализовано более 2 внеурочных проектов по предмету и увеличивается на 1 балл при условии выхода с защитой проекта обучающимися на уровень выше школьного. (определяется комиссией по оплате труда на основе представленных работником материалов: паспорта проектов, протоколы презентации защиты, и проектов, заявки и приказы об участии в мероприятиях выше школьного уровня)		
		2.2. Наличие участников научных	Общий показатель для	1 балл присваивается за наличие участников любого уровня, кроме		

	конференций и научных обществ учащихся	педагогов	школьного, не зависимо от количества участников		
	2.3. Наличие победителей и призеров научных конференций и научных обществ обучающихся (за каждого победителя и призера на федеральном и региональном уровне, победителя и призера – на муниципальном уровне), проводимых под руководством Министерства просвещения РФ, МОН и МП НО, департамента образования АКМР на безвозмездной основе)	Общий показатель для педагогов	Муниципальный уровень: победитель – 1 балл призер – 0,5 баллов Региональный уровень – 3 балла Федеральный уровень – 5 баллов <b><i>В командном зачете без учета личных результатов (за победу или призовое место команды)</i></b>		
	2.4. Внеклассная работа по предмету: активное сотрудничество с городскими и областными учебными центрами и предприятиями	учитель	1 балл присваивается при наличии подтверждающих документов (планы-графики, приказы о проведении мероприятий и т.д.) и проведении не менее 3 совместных мероприятий в год		
	2.5. Внеклассная работа по предмету: оказание консультативной помощи по предмету для слабоуспевающих учеников	учитель	3 балла присваивается при условии проведения регулярных консультаций в течение года (не реже 2 раз в месяц, в том числе с использованием дистанционных технологий – размещение учебных		

				модулей на платформе дистанционного обучения ОО) при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей ( планы - графики, справки о наличии разработанных модулей, проведении занятий)		
		2.6. Внеклассная работа по предмету: организация экскурсий, посещение театров, выставок, участие в организации предметных недель...)	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается при выполнении показателя при условии проведения не менее 4 мероприятий в год		
		2.7.Проведение в рамках преподаваемых предметов олимпиад, конференций, турниров интеллектуальных игр и т.п. (при наличии данных мероприятий в плане работы школы, муниципалитета и наличии распорядительного акта о назначении педагога ответственным за проведение данного мероприятия)	Общий показатель для педагогов	Школьный уровень – 2 балла (при условии охвата мероприятием не менее 1 параллели классов) Муниципальный уровень – 3 балла (при наличии распорядительного акта, что педагог является организатором мероприятия)		
		2.8. Количество обучающихся, являющихся за отчетный период победителями или призерами	Учитель	Количество баллов рассчитывается в следующем порядке: количество победителей или призеров этапа		

		<p>всероссийской олимпиады школьников</p>		<p>олимпиады школьников  <b>- муниципальный уровень:</b>  2 балла за каждого победителя  1 балл – за каждого призера  <b>- региональный уровень:</b>  3 балла за каждого победителя  2 балла – за каждого призера  <b>- федеральный уровень:</b>  4 балла за каждого победителя  3 балла – за каждого призера</p>		
		<p>2.9. Количество обучающихся – победителей и призеров других мероприятий (смотров, конкурсов, спортивных соревнований), проводимых по рекомендациям министерства просвещения РФ, министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области, департамента образования (за каждого победителя и призера на федеральном и региональном уровнях, победителя и призера– на муниципальном уровне)</p>	<p>Общий показатель для педагогов</p>	<p>Муниципальный уровень:  1 балл – за каждого победителя  0,5 баллов – за каждого призера  Региональный уровень – 2 балла  Федеральный уровень – 3 балла</p> <p>Не учитываются конкурсы, учредителями которых являются негосударственные, общественные и коммерческие организации.  В командном зачете без учета личных результатов (за победу или призовое место команды)</p>		
		<p>2.10 Участие в</p>	<p>Общий</p>	<p>2 балла присваивается</p>		

	сетевых проектах (в том числе Интернет-проектах), организуемых государственными, муниципальными учреждениями на безвозмездной основе	показатель для педагогов	за участие <i>в проекте на любом уровне не зависимо от количества участников</i>		
	2.11. Наличие победителей и призеров сетевых проектов (в том числе Интернет-проектов), организуемых государственными, муниципальными учреждениями на безвозмездной основе (за каждого победителя и призера на федеральном и региональном уровнях, победителя или призера – на муниципальном уровне)	Общий показатель для педагогов	Муниципальный уровень: 1 балл – за каждого победителя 0,5 баллов – за каждого призера  Региональный уровень – 2 балла Федеральный уровень – 3 балла <b>В командном зачете без учета личных результатов (за победу или призовое место команды)</b>		
	2.12. Проведение мероприятий на общешкольном уровне, направленных на получение знака ГТО, спортивного разряда	Учитель, тренер-преподаватель	4 балла присваивается при наличии обучающихся, получивших знак ГТО в отчетном периоде, спортивный разряд 1 балл добавляется при превышении показателя в предыдущем отчетном периоде		
	2.13. Привлечение в работу объединения по интересам детей с асоциальным поведением	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается за выполнение показателя при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей		



				директора		
		2.14. Доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.), от общего числа обучающихся	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается в случае, если доля обучающихся, участвовавших в социально значимой деятельности (в реализации социальных проектов, программ и т.п.) – не менее 10% от общего числа обучающихся, с которыми работает педагог (при наличии подтверждающих документов: паспорт проекта, протокол защиты проекта, приказ о проведении акций и т.д.), и увеличивается на 0,5 балла при повышении показателя		
3.	Эффективность методической работы, инновационной деятельности и	3.1. Осуществление инновационной деятельности (в форме реализации инновационных проектов и программ), ориентированной на совершенствование научно-педагогического, учебно-методического, организационного, правового, финансово-экономического, кадрового, материально-технического обеспечения системы образования	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается за участие на <b>муниципальном уровне</b> 2 балла присваивается за участие на <b>региональном уровне</b> 4 баллов присваивается за участие на <b>федеральном уровне</b>		
		3.2. Использование современных	Общий показатель	2 балла присваивается при использовании в		

	образовательных технологий (модульное обучение, разработка дистанционных курсов и др.)	для педагогов	системе (при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей)		
	3.3. Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства («Учитель года», «Самый классный классный», «Педагог-психолог» и т.д.)	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается при наличии показателя		
	3.4. Участие педагогов в конкурсах методических разработок	Общий показатель для педагогов	0,5 баллов присваивается при наличии показателя		
	3.5. Наличие у педагога победы или призовых мест в конкурсах методических разработок (учитываются только конкурсы, которые проводятся на безвозмездной основе)	Общий показатель для педагогов	1 балл – победитель муниципального уровня 0,5 баллов - призер муниципального уровня 1.5 балла - победитель регионального уровня 1 балл – призер регионального уровня 2 балла – призер федерального уровня 2,5 балла – победитель федерального уровня		
	3.6. Наличие опубликованных собственных методических разработок, рекомендаций, пособий, имеющих соответствующий гриф и выходные данные	общий показатель для должностей педагогических работников	2 балла присваивается за наличие публикаций <b>регионального уровня</b> 3 балла присваивается за наличие публикаций <b>федерального уровня</b>  <b>Не учитываются публикации в сети интернет, СМИ, на сайте ОО</b>		
	3.7. Проведение	общий	- <b>школьный уровень</b> –		

	открытых уроков (занятий), мастер-классов, групповых консультаций, выступлений на конференциях, семинарах, методических объединениях, заседаниях творческих лабораторий, педагогических чтениях с размещением презентации на официальном сайте учреждения, публикация работ с изложением практического опыта	показатель для должностей педагогических работников	1 балл - <b>муниципальный уровень</b> – 1,5 балла - <b>региональный уровень</b> – 2 балла - <b>федеральный уровень</b> – 3 балла  <b>Не учитывается количество выступлений с одним и тем же содержанием</b>		
	3.8. Участие педагога в экспертной деятельности (проверка олимпиадных работ, участие в работе жюри конкурсов, экспертно-аналитической группе и т.п.)	общий показатель для должностей педагогических работников	- школьный уровень – 1 балл - муниципальный уровень – 3 балла - региональный уровень – 4 балла - федеральный уровень – 5 баллов <b>Количество мероприятий не учитывается</b> <b>Баллы начисляются при наличии подтверждающих документов от курирующих заместителей</b>		
	3.9. Своевременное и качественное ведение электронного журнала и дневника при 100% охвате родителей, предоставляемой услуги в электронном виде	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается при выполнении показателя при наличии документов от курирующих заместителей об отсутствии замечаний		

		3.10. Оформление кабинета (привлечение родителей к оформлению кабинета)	общий показатель для должностей педагогических работников	2 балла присваивается за выполнение показателя		
4.	Деятельность классного руководителя	4.2. Участие в проекте «Всемирным классом в бассейне за здоровьем»	Учитель (функционал классного руководителя)	3 балла присваивается за выполнение показателя (при условии, что бассейн посещают не менее 80% учащихся класса. Справка из бассейна.)		
4.4. Эффективность здоровьесберегающей деятельности		Учитель (функционал классного руководителя)	3 балла присваивается при условии, если охват горячим питанием обучающихся класса не менее 80% в месяц; 2 балла – 60-79%; 1 балл – 50- 59% <b>Данный показатель учитывается для 5-11 классов</b> <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, курирующего питание обучающихся в ОО, о среднегодовом показателе по классу</b>			
4.5. Организация питания обучающихся (ведение табеля питающихся, контроль за своевременностью оплаты питания)		Учитель (функционал классного руководителя)	3 балла – при 100% охвате питанием 2,5 балла – 99% - 80% 2 балла – 79%-50% 1,5 балла – 49% - 30% 1 балл – менее 30% охват питанием 0,5 баллов – начальная школа ( за ведение табеля) <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, курирующего питание обучающихся в ОО, о среднегодовом</b>			

				<i>показателе по классу</i>		
		4.6.Вовлечение родителей (законных представителей) в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи	Общий показатель для педагогов	2 балла присваивается за реализацию не менее двух проектов совместно с семьями, рассчитанных на период не менее полугода		
5.	Деятельность по обеспечению безопасного пребывания обучающихся в ОО	5.1.Качественное выполнение функций дежурного учителя	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается при выполнении показателя в течение отчетного периода и отсутствии замечаний со стороны заместителей директора <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, курирующего организацию дежурства коллектива по ОО</b>		
		5.2.За обеспечение выполнения требований санитарных норм и правил в учебных кабинетах при проведении учебных занятий ( в том числе поддержание чистоты и порядка в закрепленных кабинетах)	Общий показатель для педагогов	1 балл присваивается при выполнении показателя в течение отчетного периода и отсутствии замечаний со стороны администрации ОО <b>Подтверждающий документ – справка от заместителя директора, осуществляющего производственный контроль</b>		

Критерии, понижающие стимулирующую часть педагогических работников

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы	Оценка работника	Оценка экспертов
1.	Травматизм обучающихся (воспитанников) во время образовательного процесса и сотрудников на рабочем месте в рамках ответственности (в рамках должностной инструкции).	Да	-2		
2.	Предписания Роспотребнадзора (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно	Да	-1		
3.	Предписания государственной инспекции Российской Федерации по пожарному надзору (в рамках должностной инструкции), не выполненные своевременно.	Да	-2		
4.	Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах, в том числе по деятельности курируемых педагогов.	Да	-5		
5.	Нарушение санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности, охраны труда, противопожарной, антитеррористической безопасности	Да	-5		
7.	Нарушение установленных сроков сдачи отчетности всех видов и форм ( из числа обязательных по должностной инструкции)	Да	-2		
8.	Отказ от участия в школьных, районных и других мероприятиях	Да	-2		
9	Наличие систематических пропусков обучающимися уроков без уважительной причины	Да	-2		
10	Наличие замечаний по ведению электронного журнала (несвоевременность заполнения, наличие обращений родителей и учеников на несвоевременность заполнения)	Да	- 5		
11	Наличие замечаний от курирующих заместителей на отказ от выполнения функций дежурного учителя, на невыполнение функций дежурного учителя в соответствии с утвержденным графиком	Да	- 5		

№ пп	Критерии	Измерители	Баллы	Оценка работника	Оценка экспертов
12	За наличие систематических замечаний со стороны администрации школы на отсутствие поддержания порядка в кабинете во время проведения урока в кабинете (наличие мусора на полу, в батареях, факты порчи имущества школы во время урока у учителя и т.п.)	Да	-3		
13	Наличие систематических замечаний со стороны администрации ученикам класса, в котором учитель выполняет функции классного руководителя, на несоблюдение требований к внешнему виду, утвержденным в ОО, несоблюдение правил внутреннего распорядка, в том числе наличие фактов порчи школьного имущества и т.п.	Да	-3		

Работник ОУ \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Согласовано

Председатель общего собрания работников \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /

Приложение №3

**Протокол №  
заседания экспертно-аналитической группы**

дата проведения заседания \_\_\_\_\_ 202\_ г.

№ п/п	Ф.И.О. педагогического работника	Должность (основная, по которой назначаются стимулирующие выплаты)	Количество баллов
1.			
2.			
Итого:			

1. Не подтверждаем баллы для материального стимулирования работника ОУ по следующим критериям:

№ п\п	Причина
1.	
2.	

2. Увеличиваем число баллов для материального стимулирования работника ОУ по следующим критериям:

№ п\п	Причина
1.	
2.	

Члены экспертно-аналитической группы:

№ п\п	Ф.И.О.	Должность	Личная подпись
1.			
2.			

С протоколом ознакомлен:

№ п\п	Ф.И.О.	Личная подпись
1.		
2.		

Приложение 6  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

**ПЕРЕЧЕНЬ  
ДОЛЖНОСТЕЙ РАБОТНИКОВ МАОУ СШ № 8,  
ОТНОСИМЫХ К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ**

	Образовательная организация	Основной персонал
	МАОУ СШ №8	Педагогический работник: - учитель; - социальный педагог; - преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; - педагог – психолог - педагог дополнительного образования - тренер - преподаватель - старший вожатый

Приложение 7  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ №8

**ПОКАЗАТЕЛИ  
ДЛЯ РАСЧЕТА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА  
РУКОВОДИТЕЛЯ МАОУ СШ № 8**

Показатели	Объем	Коэффициент
Число	До 100	1,04



учащихся, чел.	101 - 150	1,12
	151 - 300	1,20
	301 - 450	1,28
	451 - 600	1,36
	601 - 850	1,44
	851 - 1100	1,52
	1101 - 1200	1,60
	1201 - 1400	1,68
	1401 и более	1,76

Численность обучающихся (воспитанников) учитывается по статистическим отчетам на начало учебного года, предшествующего году установления должностного оклада.



						участк ами										
							сумма	час ы	сум ма	%	сумм а					
1	2	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1																
2																
...	ИТО ГО															

Члены тарификационной комиссии:  
Исполнитель

Расшифровка подписи

Приложение 9  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

Размеры минимальных окладов  
(минимальных ставок заработной платы) работников  
МАОУ СШ № 8 по замещаемым должностям,  
предусмотренным ПКГ по должностям работников культуры

Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повышаю щий коэффициент по профессии	Минимал ные оклады (минимальные ставки заработной платы), рублей
ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" (библиотекарь)	1	12 559

Приложение 10  
к Положению об оплате труда  
работников МАОУ СШ № 8

Размеры минимальных окладов  
(минимальных ставок заработной платы) работников  
МАОУ СШ № 8 по замещаемым должностям,  
предусмотренным ПКГ должностей работников здравоохранения

п/п	Профессиональная квалификационная группа/квалификационный уровень	Повыша ющий коэффициент	Минимал ный оклад, рублей
ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал" (минимальный оклад - 8017 руб.)			
.1.	3 квалификационный уровень (медицинская сестра)	1,15	9 220

**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа № 8 с углубленным изучением отдельных предметов»**

**Соглашение по охране труда**

«11» января 2022

Администрация и Общее собрание трудового коллектива Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа №8 с углубленным изучением отдельных предметов» заключили настоящее Соглашение о том, что в течение 2022 года руководство МАОУ СШ№8 обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда на основании ст.212 Трудового кодекса РФ

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение
1	2	3	4	5	6
<b>1. Организационные мероприятия</b>					
1.1	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда и противопожарной безопасности, членов комиссии по охране труда	3	4500	в течение года	Е.А. Белаш
1.2	Своевременное проведение обучения работников безопасным методам и приемам работы, обучения навыкам оказания первой помощи в соответствии с порядком и видом обучения, определенными соответствующими нормативными актами всех уровней	70	70 000	январь  апрель	Е.А. Сорокина
1.3	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда			1 раз в полугодие	Е.А. Белаш Е.А. Сорокина
1.4	Проведение общего технического осмотра зданий школы и бассейна в целях обеспечения безопасности работников при эксплуатации зданий, инженерно-технических систем и оборудования			2 раза в год (сентябрь, март)	Ю.А. Иванова Е.А. Сорокина В.Е. Ромашов
<b>2. Технические мероприятия</b>					
2.1	Приведение в соответствие с действующими нормами или			по мере необходимости	Е.А. Белаш Ю.А.Иванова

	устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, электромагнитные излучения)			и	
2.2	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности			июль	Е.А. Белаш Ю.А.Иванова
2.3	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях			по мере необходимост и	Е.А. Белаш Ю.А.Иванова
2.4	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях в соответствии с действующими нормами			по мере необходимост и	Ю.А. Иванова
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
3.1	Распределение учебной нагрузки в соответствии с Уставом школы, трудовым договором между работодателем и работником, коллективным договором			апрель-май	Е.А. Сорокина заместители директора
3.2	Составление расписания уроков в соответствии с СанПиН 2.4.2.2821-10 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях", Санитарно-эпидемиологические правила СП 3.1/2.4.3598-20 "Санитарно - эпидемиологические требования к устройству, содержанию и организации			август- сентябрь	Е.А. Сорокина

	работы образовательных организаций и других объектов социальной инфраструктуры для детей и молодежи в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)", коллективным договором				
3.3	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников школы. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном порядке	76	203 000	в течение года	Е.А. Белаш Е.А. Сорокина
3.4	Организация лечебно-профилактических мероприятия по оздоровлению педагогического коллектива с использованием возможностей школьного центра восстановительного лечения: физиотерапия, массаж, водолечение			в течение года	Е.А. Сорокина
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
4.1	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением, специальной одеждой и другими СИЗ, смывающими и обезвреживающими средствами			в течение года	Е.А. Белаш Ю.А. Иванова Е.А. Сорокина
4.2	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)			по мере необходимости	Е.А. Сорокина
<b>5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры</b>					
5.1	Организация работы групп здоровья с использованием школьного физкультурно-оздоровительного комплекса: спортивные залы, спортивная площадка и бассейн			в течение года	Е.А. Сорокина
5.2	Приобретение, содержание и			январь-	Е.А.

	обновление спортивного инвентаря			февраль	Сорокина Ю.А. Иванова
<b>6. Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
6.1	Проведение противопожарного инструктажа работников школы в соответствии с разработанной программой			октябрь, декабрь, апрель	В.Е. Ромашов
6.2	Организация проведения учения с работниками школы по плану эвакуации на случай возникновения пожара			1 раз в четверть	В.Е. Ромашов
6.3	Контроль за запасными и эвакуационными выходами			в течение года	В.Е. Ромашов
6.4	Проверка и перезарядка огнетушителей	80	20 000	июль	В.Е. Ромашов Ю.А. Иванова

Приложение 4

**Перечень  
работников, имеющих право на получение спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

Перечень  
работников, имеющих право на получение спецодежды, обуви и средств индивидуальной защиты  
(основание: типовые нормы обеспечения работников СИЗ)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (количество единиц или комплектов)
1	Медсестра	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки резиновые	1 1 До износа
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм брезентовый или Костюм хлопчатобумажный для защиты от общих загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Сапоги резиновые Рукавицы брезентовые или Перчатки с полимерным покрытием Респиратор	1 1  1 пара 4 пары 4 пары До износа
3	Уборщица служебных помещений	Халат хлопчатобумажный или халат из смешанных тканей Рукавицы комбинированные или Перчатки с полимерным покрытием При мытье полов и мест общего пользования дополнительно : Сапоги резиновые Перчатки резиновые	1  6 пар 6 пар  1 пара 2 пары

## ПРИМЕЧАНИЕ

Согласно приказа Минздравсоцразвития России от 01.06.09 N 290н: сроки пользования СИЗ исчисляются со дня фактической выдачи их работникам; выдача работникам и сдача ими СИЗ фиксируются записью в личной карточке учета выдачи СИЗ, форма которой приведена в приложении:

Лицевая сторона личной карточки

### ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N учета выдачи СИЗ

Фамилия \_\_\_\_\_ Пол \_\_\_\_\_  
Имя \_\_\_\_\_ Отчество \_\_\_\_\_ Рост \_\_\_\_\_  
Табельный номер \_\_\_\_\_ Размер:  
Структурное подразделение \_\_\_\_\_ одежды \_\_\_\_\_  
Профессия (должность) \_\_\_\_\_ обуви \_\_\_\_\_  
Дата поступления на работу \_\_\_\_\_ головного убора \_\_\_\_\_  
Дата изменения профессии (должности) или противогаса \_\_\_\_\_  
перевод в другое структурное респиратора \_\_\_\_\_  
подразделение \_\_\_\_\_ рукавиц \_\_\_\_\_  
перчаток \_\_\_\_\_

Предусмотрена выдача: \_\_\_\_\_  
(Наименование типовых (типовых отраслевых) норм)

Наименование СИЗ	Пункт типовых норм	Единица измерения	Количество на год

Руководитель структурного подразделения \_\_\_\_\_ (Фамилия, инициалы)  
(подпись)

Оборотная сторона личной карточки

Наименование СИЗ	Сертификат соответствия N	Выдано				Возвращено				
		дата	кол-во	% износа	расписка в получении	дата	кол-во	% износа	расписка сдавшего	расписка в приеме
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

### Нормы

**бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств**  
( приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н )

N п/п	Профессия или должность	Наименование средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр)
1	Гардеробщик	Мыло хозяйственное	200
2	Рабочий по обслуживанию здания	Мыло хозяйственное	200



3	Уборщица служебных помещений	Мыло хозяйственное	200
		Дезинфицирующее средство	1000
		Моющее средство (жидкое)	500

**ПРИМЕЧАНИЕ.**

На работах, связанных с легкосмываемыми загрязнениями, работодатель имеет право не выдавать непосредственно работнику смывающие средства, а обеспечивает постоянное наличие в санитарно-бытовых помещениях мыла или дозаторов с жидким смывающим веществом.

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

**ЛИЧНАЯ КАРТОЧКА N \_\_\_\_\_  
УЧЕТА ВЫДАЧИ СМЫВАЮЩИХ И (ИЛИ) ОБЕЗВРЕЖИВАЮЩИХ СРЕДСТВ**

Фамилия \_\_\_\_\_ Имя \_\_\_\_\_

Отчество (при наличии) \_\_\_\_\_ Табельный номер \_\_\_\_\_

Структурное подразделение \_\_\_\_\_

Профессия (должность) \_\_\_\_\_ Дата поступления на работу \_\_\_\_\_

Дата изменения наименования профессии (должности) или перевода в другое структурное подразделение \_\_\_\_\_

Предусмотрено типовыми нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств:

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

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

Оборотная сторона личной карточки

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

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

Директор \_\_\_\_\_ Е.А. Белаш

Председатель общего  
собрания работников \_\_\_\_\_ Е.А. Сорокина

Специалист  
по охране труда \_\_\_\_\_ И.К. Романюк