

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Ивановская средняя общеобразовательная школа»  
Уватского муниципального района

## Коллективный договор

между администрацией и работниками  
муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Ивановская средняя общеобразовательная школа»  
Уватского муниципального района  
на 2020 - 2023 гг.

от работодателя:

Директор МАОУ «Ивановская средняя общеобразовательная школа» Уватского  
муниципального района

10 января 2020 дата

М.П. Калинин А.П.

от работников

Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ «Ивановская средняя  
общеобразовательная школа» Уватского муниципального района

10 января 2020 дата

Даниленко С.П. Даниленко С.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по  
труду \_\_\_\_\_

Ивановка 2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между коллективом работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Ивановская средняя общеобразовательная школа» Уватского муниципального района (далее Учреждение), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации МАОУ «Ивановская средняя общеобразовательная школа» Уватского муниципального района, в лице председателя первичной профсоюзной организации Даниленко Светланы Петровны, с одной стороны, и Учреждением - работодателем, в лице директора Учреждения Калинина Александра Павловича действующего на основании Устава (далее - Администрация), с целью определения взаимных обязательств работников и образовательной организации, по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, гарантии и компенсации и другим вопросам, определенным сторонами.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и иными нормативно-правовыми актами РФ.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, независимо от членства в профсоюзе, за исключением только тех пунктов, которые обозначены как относящиеся только к членам профсоюза.

1.4. Договор вступает в силу со дня подписания и действует в течение трёх лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по согласованию сторон.

По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового договора.

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

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ.

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией:

- правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1);
- положение об оплате труда работников (приложение №2);
- положение о командировках работников (приложение №3);
- соглашение по охране труда (приложение № 4);
- список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда, перечень должностей, в которых установлен ненормированный рабочий день (приложение №5);
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение

специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими

и обезвреживающими средствами (приложение № 6);

- положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ «Ивановская СОШ» (приложение №7)

- положение об установлении доплат и надбавок (приложение №8)

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию, а также по вопросам, предусмотренным ч.2.ст.53 Трудового Кодекса РФ и по иным вопросам, предусмотренными в настоящем коллективном договоре.

## **2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

Стороны договорились, что:

2.1. Содержание Трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

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

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

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. 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 с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. 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 учителем 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.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;

- 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);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста до трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников); изменение количества часов по учебному плану; изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 Трудового Кодекса РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Работники принимаются в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профстандартах. Перечень применяемых профстандартов, в том числе в качестве

основы для определения требований к квалификации работников, утверждается приказом руководителя школы.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77,336 Трудового Кодекса РФ).

### **3. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

3.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. N 276.

3.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

3.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационными комиссиями, самостоятельно формируемыми организациями (далее - аттестационная комиссия организации).

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

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.5. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

3.6. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

3.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет. Срок действия квалификационной категории продлению не подлежит.

3.8. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

3.9. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

3.10. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

3.11. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

#### 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1 Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом, графиком сменности.

4.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3 Для педагогических работников сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов за ставку заработной платы(ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, объёма учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

4.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5 Составление расписания уроков осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя.

4.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педсовета, родительские собрания, и т.п.) учитель может использовать по своему усмотрению.

4.7 Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.8 В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия.

4.9 Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о распределении стимулирующего фонда.

4.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающим с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. График работы в каникулярное время утверждается приказом руководителя.

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

4.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до его начала.

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

4.13. За работу с опасными и вредными условиями труда устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- водитель школьного автобуса - 7 календарных дней;
- повар - 7 календарных дней.

4.14. За работу с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам:

- главный бухгалтер – 10 календарных дней;

4.15 Работодатель обязуется:

4.15.1. Предоставлять по заявлению работника отпуск (без содержания, либо в зачет очередного ежегодного отпуска) в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 2 дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка – 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 5 дней;
- на похороны близких родственников – 5 дней (ст.128 ТК)

4.15.2. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем, а так же в соответствии со ст.128 ТК РФ.

4.15.3. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по её желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы в данной организации.

4.15.4. Одному из родителей для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы по их усмотрению.

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 262 ТК РФ).

4.15.5. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств, графики сменности и работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.17. Дежурство педагогических работников по школе должно начинаться не ранее чем за 20 мин. до начала занятий и продолжаться не более 20 мин. после их окончания.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

5.1. Тарифные ставки, оклады работников устанавливаются в соответствии с действующим законодательством РФ, субъектов РФ, Уставом МАОУ «Ивановская средняя общеобразовательная школа» Уватского муниципального района.

5.2. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе отраслевой системы оплаты труда.

5.3. На педагогических работников на начало нового учебного года на начало календарного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.4. Заработная плата выплачивается работникам - путем перечисления на счет Работника в ПАО «Сбербанк России» и «Западно-Сибирский банк» в следующие сроки: 18 числа текущего месяца (аванс), 3 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет за прошедший месяц).

5.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №2) и включает в себя:

- почасовую оплату труда согласно тарификации;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;
- заработная плата выплачивается за все время отпуска, в соответствии с законодательством (ст. 136 Трудового Кодекса РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала по желанию работника переносится до дня следующего после выплаты отпускных;

5.6. Изменение размера оплаты труда (должностных окладов) производится:

- при изменении квалификационной категории работника;
- при присвоении почетного звания;

#### **5.7 Работодатель обязуется:**

5.7.1. Производить доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных:

- выполнение работы в ночное время;
- сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни;
- работа в тяжелых и вредных условиях труда;

Доплаты определяются Положением об установлении доплат и надбавок (приложение №8).

5.7.2. В целях снижения социальной напряженности в учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда:

- согласование тарификации;
- участие профкома в распределении стимулирующего фонда,
- ежемесячно информировать коллектив о распределении стимулирующего фонда.

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

## **6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

### **6.1. Стороны договорились, что работодатель:**

6.1.1. Ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

6.1.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

## **7. КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА.**

### **ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ, СОДЕЙСТВИЕ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

#### **7.1 Работодатель обязуется:**

7.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 Трудового Кодекса РФ).

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

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

7.1.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по п.п. 2,3,5 ст.81 Трудового Кодекса РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.82 Трудового Кодекса РФ).

7.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

#### **7.2. Стороны договорились, что:**

7.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст.179 Трудового Кодекса РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии):



женщины - 50 лет, мужчины - 55 лет; проработавшие в учреждении свыше 10 лет, а также за три года до наступления льготной трудовой пенсии при наличии педагогического стажа 25 лет); одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; имеющие почетные звания, награжденные ведомственными знаками отличия и почетными грамотами; не освобожденные от основной работы председатель первичной профсоюзной организации в течение двух лет в период избрания и после окончания срока полномочий; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

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

7.2.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных учреждений.

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

7.2.5. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (2 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

7.2.6. Совершенствовать систему повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, соблюдать гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации с отрывом от производства, сохранять за ними: место работы и должность, среднюю заработную плату, при направлении в другую местность - выплачивать командировочные расходы в порядке и размере, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 Трудового Кодекса РФ).

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

### **8.1 Работодатель обязуется:**

8.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда.

8.1.2. Провести специальную оценку условий труда.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работникам обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа.

8.1.5. Обеспечивать работников спецодеждой, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

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

8.1.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

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

8.1.9. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медосмотров работников в рабочее время.

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

### **9.1 Стороны договорились о том, что:**

9.1.1. Не допускаются ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его профсоюзной деятельностью.

9.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.1.3. Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.1.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.1.5. Работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ;
- Привлечение к сверхурочным работам;
- Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- Применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ).
- Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 189 ТК РФ) и др. вопросы.

## **10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

### **10.1.Профком обязуется:**

10.1.1 Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

10.1.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, \стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы.

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

10.1.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.1.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза за счет профсоюзного фонда, по заявлению, в случаях:

- вступлением в брак – 3000 рублей;
- юбилеем (50, 60,70 лет) – 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников – 3000 рублей.

10.1.7 Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

10.1.8 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.1.9 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.1.10.Рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.11. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

10.1.13 Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

10.1.14 Переговоры по заключению нового коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка**

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района (далее - Школа), регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, рабочее время, время отдыха, режим работы, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. Правила рассматриваются на общем собрании работников, утверждаются работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Школы.

## II. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ

### 2.1. Порядок приема на работу:

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

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. (ч.1 ст.67)

2.1.3. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет директору школы (работодателю) следующие документы (ст. 65 ТК):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (в том числе в электронном виде), за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета (СНИЛС), в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- 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;

2.1.4. Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается.

2.1.5. Прием на работу оформляется Приказом директора школы и заведующей филиала на основании заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу

объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. ( ст.68 ТК РФ)

2.1.6. Фактическое допущение к работе считается заключением трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен (ст. 67 ТК РФ).

2.1.7.В соответствии с приказом о приеме на работу администрация обязана сделать запись в трудовой книжке работника согласно Инструкции о порядке ведения трудовых книжек или предоставлять в Пенсионный фонд России сведения о трудовой деятельности в электронном виде. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы (ст.66 ТК РФ)

2.1.8. В случаях, установленных Трудовым кодексом РФ, 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 (в случаях если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом на Работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.9.Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности трудового 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 РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнения Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

2.1.9.При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под расписку) с коллективным договором, локальными актами, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда, Правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно- гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами школы.

2.1.10. Работники принимаются в соответствии с квалификационными требованиями, отраженными в профстандартах. Перечень применяемых профстандартов, в том числе в качестве основы для определения требований к квалификации работников, утверждается приказом руководителя школы.

## **2.2 Отказ в приеме на работу**

2.2.1.Подбор и расстановка кадров относится к компетенции администрации школы (филиала) поэтому отказ администрации в заключении трудового договора не может быть оспорен в судебном порядке, за исключением случаев, предусмотренных законом.

## **2.3 Перевод на другую работу**

2.3.1 Перевод работника на другую работу не соответствующую его квалификации, должности, с изменением размеров оплаты труда, льгот и других условий труда, обусловленных трудовым договором допускается только с согласия работника.

2.3.2 Перевод на другую работу в пределах учреждения оформляется приказом, на основании которого делается запись в трудовой книжке (за исключением случаев временного перевода).

2.3.3.Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.3.4. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера),

необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно

отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или

порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными

обстоятельствами.

2.3.5. Закон обязывает администрацию школы (филиала) перевести работника с его согласия на другую работу (социальная защита работника, охрана его здоровья и др.) в случаях, предусмотренных ст.73 ТК РФ.

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

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.4.2. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом администрацию школы письменно за две недели.

При расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным действующим законодательством, администрация может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник (ст.80 ТК РФ).

Независимо от причин прекращения трудового договора администрация Школы (филиала) обязана:

- издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, а в необходимых случаях и пункта (части) статьи ТК РФ и (или) Закона РФ «Об образовании», послужившей основанием прекращения трудового договора;

- выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку;

- работникам, выбравшим цифровой формат трудовой книжки, в день увольнения предоставить сведения о трудовой деятельности в учреждении на бумажном носителе или в электронном виде.

- выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы;

2.4.3 Днем увольнения считается последний день работы.

2.4.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками действующего законодательства.

### **III. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ**

3.1. Работник Школы имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

#### **3.2. Работник имеет право на:**

3.2.1 предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.2.2 рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.2.3 своевременную и в полном размере выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором и настоящими Правилами;

3.2.4 отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней,

- оплачиваемых ежегодных отпусков, в том числе удлиненных для отдельных категорий работников;
- 3.2.5 полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.6 подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 3.2.7 объединение, включая право на создание профсоюзов и участие в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.2.8 участие в управлении Школы в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором;
- 3.2.9 ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.2.10 защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.11 обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 3.3. Работник обязан:**
- 3.3.1 добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- 3.3.2 соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину;
- 3.3.3 выполнять установленные нормы труда;
- 3.3.4 соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.3.5 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;
- 3.3.6 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);
- 3.3.7 по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.
- 3.4 Согласно ч. 1, 2 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ установлен правовой статус педагогического работника.
- 3.4.1 под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод, трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.
- 3.4.2 в Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.
- 3.4.3 Заместителям директора согласно ст.52 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ.
- 3.5. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных прав в п.3.2 настоящих Правил, согласно ч.3 ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ пользуются следующими академическими правами и свободами:



- 3.5.1 свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- 3.5.2 свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- 3.5.3 право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- 3.5.4 право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.5.5 право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- 3.5.6 право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- 3.5.7 право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Школы, 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 Школе;
- 3.5.8 право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Школы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;
- 3.5.9 право на участие в управлении Школой, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Школы;
- 3.5.10 право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Школы, в том числе через органы управления и общественные организации;
- 3.5.11 право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 3.5.12 право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- 3.5.13 право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
- 3.6. Педагогические работники согласно ч.5, ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:
  - 3.6.1 право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
  - 3.6.2 право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
  - 3.6.3 право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
  - 3.6.4 право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами;
  - 3.6.5 право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
  - 3.6.6 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;
  - 3.6.7 иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **3.7. Педагогические работники Школы обязаны:**

- 3.7.1 Предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
  - 3.7.2 своевременно и точно исполнять распоряжения директора, использовать рабочее время для производительного труда, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
  - 3.7.3 осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
  - 3.7.4 соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
  - 3.7.5 уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
  - 3.7.6 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;
  - 3.7.7 применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
  - 3.7.8 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;
  - 3.7.9 нести ответственность за выполнение учащимися, занимающимися под руководством педагога, правил техники безопасности;
  - 3.7.10 поддерживать постоянную связь с родителями (законными представителями)
  - 3.7.11. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Школы (филиала) получать дополнительное профессиональное образование;
  - 3.7.12. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
  - 3.7.13. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
  - 3.7.14. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
  - 3.7.15 своевременно и аккуратно заполнять необходимую документацию (классные журналы), документацию классного руководителя, отчетную документацию
  - 3.7.16 нести персональную ответственность за сохранность оборудования кабинета и его санитарно-гигиенического состояния
  - 3.7.17. соблюдать устав Школы, Положение о филиале, Положение о структурном подразделении, настоящие Правила;
  - 3.7.18. использовать личные мобильные устройства на территории образовательной организации только в беззвучном режиме с отключенной вибрацией, запрещается использовать сотовый телефон во время рабочего времени в любом режиме (в том числе как калькулятор, записную книжку), использовать громкий режим вызова и прослушивания мелодий во все время пребывания в Школе.
  - 3.7.19 при осуществлении академических прав и свобод соблюдать права и свободы других участников образовательных отношений, требования законодательства РФ, нормы профессиональной этики педагогических работников, закрепленные в локальных нормативных актах Школы.
- 3.8. Конкретные трудовые обязанности работников Школы определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **3.9. Работникам Школы в период организации образовательного процесса запрещается:**

- 3.9.1 изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- 3.9.2 отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;
- 3.9.3 удалять учащихся с уроков, занятий;
- 3.9.4 допускать присутствие посторонних лиц на учебных занятиях (уроках) без разрешения администрации;
- 3.9.5 входить в класс после начала учебного занятия (урока). Таким правом в исключительных случаях пользуется руководитель Школы и его заместители;
- 3.9.6 делать работникам замечания по поводу их работы во время проведения учебных занятий (уроков) и в присутствии учащихся;
- 3.9.7 отвлекать учащихся во время образовательного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;
- 3.9.8 громко разговаривать и шуметь в коридорах и помещениях Школы во время проведения уроков и занятий;
- 3.9.9 отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;
- 3.9.10 курить и распивать спиртные напитки в помещении и на территории Школы;
- 3.9.11 созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам;
- 3.9.12 использовать телефон, Интернет, электронную почту и иные виды связи в непрофильных (неслужебных) целях.
- 3.10. Педагогический работник, осуществляющей образовательную деятельность не вправе оказывать платные образовательные услуги учащимся в Школе, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника (ч. 2 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ).
- 3.11. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения учащихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения учащимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения учащихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации (ч. 3 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ).

#### **IV. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ**

- 4.1. Непосредственное управление Школой осуществляет директор. Директор несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью Школы (ч.8 ст.51 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ)
- 4.2. Работодатель имеет право:
  - 4.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
  - 4.2.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
  - 4.2.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
  - 4.2.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Школы и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Школы;
  - 4.2.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

- 4.2.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 4.2.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- 4.2.8. устанавливать штатное расписание Школы;
- 4.2.9. распределять должностные обязанности между работниками Школы.
- 4.2.10. расторгнуть трудовой договор с работником в соответствии с ТК РФ в случае представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 4.2.11. директору Школы предоставляются в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, права, социальные гарантии и меры социальной поддержки, предусмотренные для педагогических работников пунктами 3 и 5 части 5 и частью 8 статьи 47 Федерального закона «Об организации в Российской Федерации» №273-ФЗ.

#### **4.3. Работодатель обязан:**

- 4.3.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 4.3.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.3.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.3.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.3.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 4.3.6. своевременно и в полном размере выплачивать причитающуюся работникам заработную плату дважды в месяц – 3 и 18 числа каждого месяца в соответствии с Трудовым кодексом, трудовыми договорами и настоящими Правилами;
- 4.3.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 4.3.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.3.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.3.10. своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- 4.3.11. рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- 4.3.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.3.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.3.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.3.15. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;

4.3.16. формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности, 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 РФ.

В сведения о трудовой деятельности включается информация:

- о Работнике;
- месте его работы;
- его трудовой функции;
- переводах Работника на другую постоянную работу;
- увольнения Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора;
- другая информация, предусмотренная Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом.

4.3.16. предоставить работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы 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 [ivanovschool72@mail.ru](mailto:ivanovschool72@mail.ru):

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

4.3.17. по письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления выдать работнику трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) в целях его обязательного социального страхования (обеспечения), копии документов, связанных с работой (копии приказов о приеме на работу, приказов о переводах на другую работу, приказа об увольнении с работы; выписки из трудовой книжки (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работнике не ведется) справка о заработной плате, о начисленных и фактически уплаченных страховых взносах на обязательное пенсионное страхование, о периоде работы у данного работодателя и другое). Копии документов, связанных с работой, должны быть заверены надлежащим образом и предоставляться работнику безвозмездно.

4.3.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников Школы.

4.3.19. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами;

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

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с настоящими Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ч. 1 ст. 91 ТК РФ).

5.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

5.2.1 . Видами времени отдыха являются: - перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска (ст. 107 ТК РФ).

5.3. Продолжительность рабочего времени составляет:

5.3.1. Нормативная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (ч. 2 ст. 91 ТК РФ).

5.3.2. К работе в ночное время суток не допускаются:

1) беременные женщины;

2) работники, не достигшие возраста восемнадцати лет (ч. 5 ст. 96 ТК РФ).

5.3.3. К работе в ночное время могут привлекаться только с письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением следующие работники:

1) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

2) инвалиды;

3) работники, имеющие детей-инвалидов;

4) работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

5) матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет;

6) опекуны детей в возрасте до пяти лет (ч. 5 ст. 96 ТК РФ).

5.3.4. К сверхурочной работе не привлекаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч. 5 ст. 99 ТК РФ).

5.3.5. Для женщин, независимо от занимаемых должностей в учреждениях, расположенных в сельских поселениях, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях – устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей недели (ст. 320 ТК РФ).

5.3.6. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, 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 учащимися (ч. 6 ст. 47 ФЗ «Закона об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ).

5.3.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы): 18 часов в неделю - учителям 1 - 11 (12) классов, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для учащихся, воспитанников с ограниченными возможностями, педагогам дополнительного образования).

5.3.8. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 20 часов в неделю - учителям-логопедам;

- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям.

5.4. В Школе устанавливается пятидневная (учебная) рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье), за исключением: - работников, работающих сутками по графику.

5.5. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается (ст. 108 ТК РФ).

5.6. Рабочее время работников Школы:

5.6.1. директор, руководитель филиала, заведующая детским садом, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по дошкольному образованию, работники бухгалтерии, специалист по кадрам,

специалист административно-хозяйственной деятельности – 7 часов 12 минут, для женщин; 8 часов для мужчин.

5.6.3. режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, перерыв для отдыха и питания в течение рабочего дня, который включается в рабочее время, определяется работником самостоятельно;

5.6.4. педагогические работники в соответствии с расписанием занятий, а так же внеурочной деятельностью.

5.6.5. младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал 8 часов для мужчин, 7 часов 12 минут для женщин, рабочее время уборщиков служебных помещений определяется фактическими затратами времени на уборку нормативной площади (1 ставка -500 кв.м.пола).

5.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

5.8. По соглашению между работником и работодателем может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан установить неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ч. 1 ст. 93 ТК РФ).

5.9. Учет рабочего времени работников ведется в соответствии с табелем учета рабочего времени, который составляется ежемесячно в соответствии с утвержденной формой.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ (ч. 1,2 ст. 113 ТК РФ). Оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (в каникулы или дни отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям). В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей.

5.11.1. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается руководителем Школы с учетом мнения (по согласованию) выборного органа первичной профсоюзной организации до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.11.2. Выполнение преподавательской работы учителя регулируется расписанием учебных занятий (уроков), согласно учебного плана Школы. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией Школы с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), рационального использования рабочего времени учителя.

5.11.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для учащихся, в том числе «динамический час» для учащихся 1 класса.

5.11.4. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

1) выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, совещаниях, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

2) организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

3) время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

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

5) периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, различной степени активности, приема ими пищи;

6) работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися (ч. 6 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ).

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

5.11.6. Педагогические работники привлекаются к дежурству по Школе не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий (уроков) и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия (урока).

5.11.7. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется в соответствии с учебным планом Школы, специальности и квалификации работника (ч. 6 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ)

5.11.8. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий и верхним пределом не ограничивается. При проведении тарификации учителей на начало нового учебного года объем учебной нагрузки каждого учителя устанавливается приказом директора Школы.

5.11.9. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. 5.11.10. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается с письменного согласия работника.



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

5.11.12. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данная Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

5.11.13. Трудовой договор в соответствии со ст. 93 ТК РФ может быть заключен на условиях работы с учебной нагрузкой менее, чем установлено за ставку заработной платы, в следующих случаях:

- 1) по соглашению между работником и работодателем;
- 2) 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, когда работодатель обязан устанавливать им неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю.

5.11.14. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, считается рабочим временем педагогических и других работников Школы, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды работодатель вправе привлекать их к учебно-воспитательной, педагогической или организационной работе в пределах времени, не превышающего рабочего времени, определяемого трудовым договором.

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

5.11.16. Оплата труда педагогических и других работников Школы, ведущих педагогическую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

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

5.11.18. Оплата труда педагогических работников и других работников Школы в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Школе по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

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

5.12.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ. График отпусков является обязательным для работников и работодателя. О времени начала отпуска работодатель уведомляет работника под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ч. 1,2,3 ст. 123 ТК РФ).

5.12.2. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ч. 3 ст. 122 ТК РФ).

5.12.3. Продолжительность основного ежегодного отпуска работников Школы составляет:

- 1) ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 28 календарных дней;
- 2) ежегодный основной удлиненный отпуск 56 календарных дней – педагогическим работникам школы;

3) ежегодный основной удлиненный отпуск 42 календарных дня – педагогическим работникам ДОУ.

5.12.4. Работникам Школы предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 16 календарных дней за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера (ч. 1 ст. 116 ТК РФ).

5.12.5. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

5.12.6. Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением, при получении образования соответствующего уровня впервые в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях.

5.12.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ч. 1 ст. 128 ТК РФ).

5.12.8. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 дней в году;  
2) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исправительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

3) работающим инвалидам – до 60 дней в году;

4) работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней;

5) в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором (ч. 2 ст. 128 ТК РФ).

5.12.9. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

5.12.10. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска в число календарных дней отпуска, не включаются и не оплачиваются.

5.12.11. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском. 5.12.12. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

1) временной нетрудоспособности работника;

2) исполнение работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

3) в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.12.13. 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).

5.12.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

5.12.15. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин (ч. 3 ст. 125 ТК РФ).

5.12.16. При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично

выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска (ч. 3 ст. 127 ТК РФ).

5.12.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет (ч. 4 ст. 124 ТК РФ).

5.12.18. Работодатель вправе заменить часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающего 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ч. 1, 2 ст. 126 ТК РФ).

5.12.19. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет (ч. 3 ст. 126 ТК РФ),

5.13. Не обусловленное трудовыми обязанностями отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы (форс-мажорные обстоятельства) и временной нетрудоспособности, допускается с предварительного разрешения непосредственного руководителя.

5.14. Отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин либо без разрешения непосредственного руководителя более четырех часов подряд в течение рабочего дня является дисциплинарным проступком.

5.15. Работник лично или через своих представителей извещает работодателя о своем отсутствии на рабочем месте в случае временной нетрудоспособности.

## **VI. РЕЖИМ РАБОТЫ ИВАНОВСКОЙ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ**

6.1. В школе установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

6.2. Режим работы:

С 8:48 до 17:00 женщины;

С 8:00 до 17:00 мужчины;

6.3. Начало занятий - 9.00 часов.

6.4. Продолжительность урока-45 минут, перемен-10,15 минут (больших-20 минут)

Расписание занятий:

1 урок 9.00-9.45 перемена 20 мин

2 урок 10.05-10.50 перемена 10 мин

3 урок 11.00-11.45 перемена 20 мин

4 урок 12.05-12.50 перемена 20 мин

5 урок 13.10-13.55 перемена 10 мин

6 урок 14.05-14.50 перемена 10 мин

7 урок 15.00-15.45

По окончании урока учитель и ученики выходят из кабинета. Классные руководители и учителя во время перемен дежурят по этажам и обеспечивают дисциплину учеников, а также несут ответственность за поведение детей на всех переменах.

6.5. Учащиеся питаются в школьной столовой на больших переменах после первого урока – завтрак, после третьего и четвертого уроков - обед.

6.6. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно (ст.108 ТК РФ).

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13:00 по 14:00.

6.7. В школе функционируют различные кружки и спортивные секции, которые начинают свою работу во второй половине дня с 15.00.

6.8. В школе запрещены детские политические организации.

6.9. Школа работает по расписанию, составленному и утвержденному администрацией школы.

## **VII. РЕЖИМ РАБОТЫ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ – ДЕТСКИЙ САД УВАТ**

7.1. В школе установлена 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье).

7.2 Режим работы:

С 8:30 до 16:42 женщины;

С 8:00 до 17:00 мужчины.

7.3. Начало занятий – 8.45 часов, конец занятий 13.40 часов;

7.4. Продолжительность урока-45 минут, перемен-10,15 минут (больших-20 минут)

1 урок – 8.45 – 9.30            перемена 20 мин

2 урок – 09.50 – 10.35        перемена 20 мин

3 урок – 10.55 – 11.40        перемена 10 мин

4 урок – 11.50 – 12.35        перемена 20 мин

5 урок – 12.55 – 13.40

По окончании урока учитель и ученики выходят из кабинета. Классные руководители и учителя во время перемен дежурят по этажам и обеспечивают дисциплину учеников, а также несут ответственность за поведение детей на всех переменах.

7.5. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с учащимися или отдельно (ст.108 ТК РФ).

7.6. Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13:00 по 14:00.

7.7. В школе функционируют различные кружки и спортивные секции, которые начинают свою работу во второй половине дня с 13:30.

7.8. В школе запрещены детские политические организации.

7.9. Школа работает по расписанию, составленному и утвержденному администрацией школы.

## **VIII. РЕЖИМ РАБОТЫ ДЕТСКОГО САДА**

8.1. «Детский сад Колосок» начинает прием детей с 7.30. часов и заканчивает работу в 17.30 часов.

«Детский сад Дюймовочка» начинает прием с 7.30. часов и заканчивает работу 18:00 часов.

«Детский сад Соболек» начинает прием с 7.30 часов и заканчивает работу 17:30 часов.

8.3 Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с воспитанниками или отдельно (ст.108 ТК РФ).

8.4 Младшим воспитателям перерыв для приема пищи устанавливается 13:00 до 15:00.

8.5 Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 13:00 по 14:00.

8.6 Работникам детского сада запрещается покидать рабочее место в течение рабочего дня без разрешения администрации школы;

8.7 В случае неявки сменщика, работник должен предупредить об этом администрацию и покинуть рабочее место только с ее разрешения;

8.8 Занятия в детском саду проводятся по расписанию, утвержденному администрацией школы;

8.9 Режим работы детского сада предусматривает развивающие занятия, оздоровительные мероприятия, отдых, питание воспитанников, послеобеденный сон, организованные прогулки на свежем воздухе;

8.10 Временная замена одного работника другим разрешается только с разрешения администрации;

### **IX. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ.**

9.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании учащихся, воспитанников новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работников:

- а) выдача премии;
- б) объявление благодарности;
- в) награждение грамотой;

9.2. В соответствии с ТК РФ поощрения применяются администрацией совместно или по согласованию с профсоюзным органом.

9.3. Поощрения объявляются в приказе по школе, доводятся до сведения всего коллектива. Поощрения 9.1.б, 9.1.в заносятся в трудовую книжку.

9.4. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению орденами, медалями, грамотами, нагрудными значками и к присвоению почетных званий.

### **X. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА.**

10.1. Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

10.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять дисциплину, профессиональную этику.

10.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания (ТК РФ):

- замечание;
- выговор;
- увольнение (ст. 192 ТК РФ).

10.4. Согласно ст. 81 Трудового Кодекса РФ основанием для увольнения педагогических работников школы по инициативе администрации являются:

- однократное грубое нарушение Устава школы;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- физическим или психическим насилием над личностью учащегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

10.5. Администрация школы вправе вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

10.6. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

10.7. Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренного законом, запрещается.

10.8. Взыскание должно быть наложено администрацией школы в соответствии с Уставом школы.

10.9. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от производственной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

10.10. Дисциплинарное взыскание должно быть наложено в пределах сроков, установленных законом.

10.11. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или пребывания его в отпуске. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

10.12. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения или Устава школы проводится только по поступившей на него

жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана данному педагогическому работнику.

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

10.13. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

10.15. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку;

10.16. В случае несогласия работника с наложенным на него взысканием он может обратиться в комиссию по трудовым спорам или в суд.

10.17. Если в течение года со дня наложения взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

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

10.19. В случае неявки работника на работу по уважительной причине он должен предупредить об этом администрацию с последующим предоставлением оправдательного документа.

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

11.1. Каждый работник обязан соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные действующими законами и иными нормативными актами, а также выполнять указания органов Федеральной инспекции труда при Министерстве труда и социального развития РФ, совместных комиссий по охране труда.

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

11.3. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей.

11.4. Служебные инструкции должны содержать предписания всякий раз, когда необходимо дополнить указанные выше общие предписания, применяемые во всех случаях.

11.5. Администрация школы обязана пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, контролировать реализацию таких предписаний.

11.6. Руководители школы, виновные в нарушении законодательства и нормативных актов по охране труда, в невыполнении обязательств по коллективным договорам, либо препятствующие деятельности органов Рострудинспекции и других полномочных органов, привлекаются к административной дисциплинарной или уголовной ответственности в порядке, установленном законодательными актами Российской Федерации и ее субъектов.

## **XII. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ ГРАЖДАН**

12.1. Несовершеннолетние граждане:

- принимаются на работу без испытательного срока.
- работают в режиме сокращенного рабочего дня 14-15 лет – 4 часа; 15-16 лет – 5 часов; 16-18 лет – 7 часов. При совмещении с учебой 14-16 лет – 2,5 часа, 16-18 лет – 4 часа.

- работают в режиме сокращенной рабочей недели: до 16 лет – 24 часа в неделю, 16-18 лет – не более 35 часов в неделю. Указанные нормы рабочего времени сокращаются вдвое, если несовершеннолетний в течение учебного года совмещает получение общего или среднего профессионального образования с работой

- не привлекаются к переноске и передвижению тяжестей, превышающих установленные для их возраста предельные нормы;

- не привлекаются к сверхурочной работе;

- не привлекаются к работе в ночное время, выходные и нерабочие дни;

- не могут быть направлены в служебные командировки;

- не привлекаются к работе с вредными и (или) опасными условиями труда, подземным работам, а также к работе, выполнение которой может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (игорный бизнес, работа в ночных кабаре и клубах, производство, перевозка и торговля спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и иными токсическими препаратами, материалами эротического содержания);

12.2. Несовершеннолетним гражданам предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для работника время. При этом по заявлению работника оплачиваемый отпуск за первый рабочий год должен быть предоставлен и до истечения шести месяцев непрерывной работы. Не допускается замена очередного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.

12.3. Не допускается заключение договора о полной материальной ответственности с несовершеннолетними гражданами. Привлечение к полной материальной ответственности осуществляется лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного проступка;

12.4. Не допускается расторжение трудового договора с несовершеннолетними гражданами по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации). Увольнение допускается только с согласия соответствующей государственной трудовой инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

### **ХIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**

13.1. Настоящие Правила утверждаются директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

13.2. С Правилами должен быть ознакомлен под подпись каждый работник, поступающий на работу в Школе, до начала выполнения его трудовых обязанностей.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
Об оплате труда работников**



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников школы и детского сада (в дальнейшем образовательные учреждения), реализующие образовательные программы дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом.

1.2. Система оплаты и стимулирования труда работников школы и детского сада устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Тюменской области и Уватского муниципального района регулируемыми оплатой труда работников образовательных учреждений.

1.3. Положение разработано на основе постановления администрации Тюменской области от 06.12.2004 №164-пк «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательной организаций в Тюменской области» (в редакции от 16.03.2018 №79-П), Постановление от 6 июня 2017 г. N 109 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего, среднего общего образования», Постановление от 3 октября 2017 г. N 180 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

## 2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

### 2.1 ШКОЛА

2.1.1. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения исходя из:

- а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - расходы на государственный стандарт общего образования);
- б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для образовательного учреждения;
- в) количества учащихся в образовательном учреждении.

Фонд оплаты труда образовательной организации отражается в бюджетной смете бюджетного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности автономного учреждения (за исключением средств, направленных в централизованный фонд стимулирования труда).

2.1.2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ = N \times K \times Д \times Н$ , где:

ФОТ - расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - региональный подушевой норматив финансового обеспечения расходов на государственный стандарт общего образования (для городской или сельской местности применительно к конкретному образовательному учреждению);

К - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретного образовательного учреждения;

Д - доля фонда оплаты труда в общем объеме доведенных образовательному учреждению расходов на государственный стандарт общего образования, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в пределах коэффициентов, установленных Правительством Тюменской области;

Н - количество учащихся в образовательном учреждении.

2.1.3. Формирование фонда оплаты труда школы за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, осуществляется руководителем образовательной организации в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда школы за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг, формируется для оплаты труда руководителя и работников образовательной организации, задействованных в оказании платных образовательных услуг.

## 2.2. ДЕТСКИЙ САД

2.2.1. Фонд оплаты труда детского сада формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательной организации в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от оказания платных образовательных и иных платных услуг.

Порядок, сроки доведения муниципального задания до образовательного учреждения устанавливаются муниципальным нормативным актом администрации Уватского муниципального района.

2.2.2. Формирование фонда оплаты труда детского сада в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется исходя из:

- а) норматив для интегрированного кратковременного пребывания и получения образования в консультационно-методических пунктах для обучающихся, за исключением обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее по тексту - ОВЗ);
- б) норматив для интегрированного кратковременного пребывания и получения образования в консультационно-методических пунктах для обучающихся с ОВЗ;
- в) норматив для пребывания в группе полного дня для обучающихся, за исключением обучающихся с ОВЗ;
- г) норматив для пребывания в группе полного дня для обучающихся с ОВЗ;
- д) базовый норматив затрат на оказание услуги "присмотр и уход" для обучающихся в группах полного дня;
- е) поправочные коэффициенты к нормативам финансового обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных образовательных организациях;
- ж) поправочные коэффициенты к нормативам финансового обеспечения на оказание услуги "присмотр и уход".

2.2.3. Фонд оплаты труда детского сада, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги "Реализация основных общеобразовательных программ дошкольного образования" (ФОТ<sub>2</sub>) составляет не более 97 процентов объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.2.4. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения, сформированный за счет бюджетных средств на оказание услуги "Присмотр и уход" (ФОТ<sub>1</sub>) составляет не более 90 процентов объема бюджетных средств на текущий финансовый год на оказание данной услуги.

2.2.5. Фонд оплаты труда за счет средств муниципального бюджета в соответствии с целевым назначением (ФОТ<sub>3</sub>).

2.2.6. Фонд оплаты труда отражается в бюджетной смете казенного учреждения и плане финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

2.2.7. Расчетный фонд оплаты труда образовательной организации рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 + \text{ФОТ}_3$$

2.2.8. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных услуг, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих от оказания платных образовательных и иных платных услуг, формируется для оплаты труда руководителя и работников образовательного учреждения, задействованных в оказании платных услуг.

2.3. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, осуществляется руководителем образовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения за счет средств, поступающих на содержание имущества образовательного учреждения, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, в обязанности которых входит содержание имущества.

### **3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>), стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>) и социальной части (ФОТ<sub>соц</sub>).

#### **3.1. ШКОЛА**

3.1.1. Объем базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) составляет не более 70% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>) составляет не менее 30% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

#### **3.2. ДЕТСКИЙ САД**

3.2.1. Объем базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) составляет не более 75% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>) составляет не менее 25% фонда оплаты труда образовательной организации, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

3.3. Объем социальной части (ФОТсоц) определяется исходя из установленного размера выплат, указанных в данном разделе, и численности работников, имеющих право на их получение в текущем финансовом году.

3.4. При формировании социальной части фонда оплаты труда в образовательных организациях дополнительно учитываются расходы на начисление к выплатам:

а) отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, на обязательное медицинское страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

б) в отношении доплат, указанных в п. 4.4.2 настоящей Методики, учитываются районный коэффициент и процентная надбавка за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации (за исключением стимулирующих выплат), включая:

а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

б) иные категории педагогических работников;

в) административно-управленческий персонал образовательной организации;

г) учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

д) младший обслуживающий персонал образовательной организации;

е) медицинский персонал.

3.6. Руководитель образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

б) доля фонда оплаты труда для иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.

3.7. Размеры должностных окладов работников образовательной организации, а также выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными правовыми актами образовательной организации в трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем образовательной организации.

В должностные оклады педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в сумме 100 рублей, доплаты за классное руководство, кабинет.

В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных организаций

в соответствии с настоящей Методикой, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.8. За счет средств социальной части (ФОТсоц) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам по достижении возраста 55 лет мужчинами и 50 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательной организацией, в размере 26 тыс. рублей с учетом районного коэффициента и серной надбавки;

- единовременные выплаты в связи со вступлением в брак сотрудника, рождением ребенка у сотрудника, смертью близкого родственника (родители, дети, супруги) в сумме 5149 руб.

- ежемесячные доплаты работникам образовательных организаций, имеющим государственные награды или почетные звания СССР или Российской Федерации, ученую степень доктора наук или кандидата наук, в размере:

а) за ученую степень доктора наук - 4700 рублей в месяц;

б) за ученую степень кандидата наук - 3900 рублей в месяц;

в) за почетное звание СССР или Российской Федерации "Заслуженный работник...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 3900 рублей в месяц либо за почетное звание СССР или Российской Федерации "Народный...", соответствующее профилю выполняемой работы, - 5800 рублей в месяц;

г) за орден СССР или Российской Федерации - 2300 рублей в месяц.

3.9. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТб) состоит из общей части (ФОТоб) и специальной части (ФОТсп).

3.10. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательной организации обеспечивает:

а) осуществление выплат компенсационного характера в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации;

б) установление повышающих коэффициентов, учитываемых при определении должностного оклада педагогического работника.

3.11. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, осуществляются с учетом:

а) квалификационной категории педагога (А);

3.12. Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (А) устанавливаются в размере:

- для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:

а) в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15;

б) в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;

- для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,10;

- для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, - 1,05.

#### **4. ОПРЕДЕЛЕНИЕ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

4.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего

времени (не более 36 часов в неделю).

4.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле (школа):

$$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П + Д,$$

(в ред. [постановления](#) Правительства Тюменской области от 23.08.2017 N 416-п)

где

ДО - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в классе (классах);

Т - количество часов по предмету в месяц;

К - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающие коэффициенты за особенности преподавания учебных предметов, реализацию адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения Д – ежемесячная денежная компенсация.

4.3 Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по следующей формуле (Детский сад):

$$ДО_{П} = (О_{БАЗ(П)} \times А) + Д, \text{ где:}$$

ДО<sub>П</sub> - должностной оклад педагогического работника;

О<sub>БАЗ(П)</sub> - базовый оклад педагогического работника, устанавливаемый приказом руководителя образовательной организации;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Д - ежемесячная денежная компенсация.

4.4. В случае если педагог ведет несколько предметов, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$ДО = Стп \times (Н1 \times Т1 \times К1 + Н2 \times Т2 \times К2... + Нn \times Тn \times Кn) \times$$

$$\times А \times П + Д.$$

4.5. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и, соответственно, должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и внеаудиторная занятость.

Аудиторная и внеаудиторная занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями конкретного работника:

- проведение уроков и подготовка к ним, проверка письменных работ;

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучение их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

## **5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

5.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТст) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения поощрительных выплат по результатам труда.

5.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (за исключением стимулирующих выплат руководителям образовательной организации) распределяются Комиссией по премированию образовательной организации по представлению руководителя образовательной организации.

Доля средств, направляемых на стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу, не может превышать долю объема базовой части фонда оплаты труда (ФОТб), приходящуюся на административно-управленческий персонал, в пределах финансового года.

5.3. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала), определяются «Положением о распределении стимулирующего фонда».

5.4. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения для работников школы являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье учащихся;
- в) воспитание учащихся.

Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для работников образовательной организации для работников детского сада являются:

- а) соответствие образовательного процесса современным требованиям и ориентирам качества образования;
- б) здоровье и развитие воспитанников;
- в) удовлетворенность родителей (законных представителей).

5.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников образовательной организации (педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных нормативных актах образовательной организации и (или) в коллективных договорах.

5.6. Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается в соответствии с Положением о распределении премиального фонда стимулирования труда и иных выплат руководителей и работников муниципальных

образовательных организаций Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Уватского муниципального района.

5.7. Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательной организации устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных организаций Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования, утвержденным постановлением администрации Уватского муниципального района.

5.8. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже установленного минимального размера оплаты труда работников, а в случаях, установленных трудовым законодательством, - не ниже минимальной заработной платы, установленной в Тюменской области.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

6.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора школы устанавливается в трудовом договоре в соответствии с нормативным правовым актом администрации Уватского муниципального района.

Трудовой договор с директором школы заключается администрации Уватского муниципального района, на определённый срок, не превышающий 5 лет.

6.2. Система оплаты труда руководителя образовательного учреждения включает:

а) должностной оклад;

б) выплаты компенсационного характера;

в) поощрительные выплаты по результатам труда (премии) за счет средств централизованного фонда, предусмотренного пунктом 3.1 настоящего положения.

6.3. Размер должностного оклада директора школы определяется исходя из средней величины должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$ДОр = ДОср \times К$  где:

ДОр - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ДОср - средняя величина должностных окладов педагогических работников данного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

К - коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной руководителю образовательного учреждения.

6.4. Коэффициенты по группе оплаты труда устанавливаются в следующих размерах:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

6.5. Определение группы оплаты труда директора школы осуществляется в зависимости от показателей, обуславливающих объем и сложность труда руководителя образовательного учреждения (вид общеобразовательного учреждения, количество учащихся, количество работников, наличие специальных (коррекционных) классов для учащихся с отклонениями в развитии, наличие компьютерных классов, необходимость организации подвоза учащихся и т.п.) в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

6.6. В случае изменения размера должностного оклада директора школы вследствие изменения средней величины должностных окладов педагогических работников школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и (или) группы оплаты труда



руководителя образовательного учреждения, с ним заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение размера должностного оклада руководителя.

## **7.ОПЛАТА ТРУДА АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКОГО И ОБСЛУЖИВАЮЩЕГО ПЕРСОНАЛА ШКОЛЫ**

7.1.Заработная плата административно-управленческого аппарата состоит из должностного оклада и выплат из стимулирующего фонда.

7.1.1.Должностной оклад заместителя директора по учебно-воспитательной работе составляет не более 85 % должностного оклада директора школы.

7.1.2.Должностной оклад главного бухгалтера составляет не более 80% должностного оклада директора школы

7.1.3.Выплаты из стимулирующего фонда работникам административно-управленческого аппарата определяются Положением о распределении стимулирующего фонда МАОУ «Ивановская основная общеобразовательная школа»

7.1.4. Выплаты стимулирующей части заработной платы заместителю директора по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, директору филиала, главному бухгалтеру осуществляются из школьного фонда стимулирования.

7.2. Фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала определяется школой исходя из объемов бюджетных ассигнований.

7.2.1.Заработная плата работников МОП состоит из должностного оклада, выплат из стимулирующего фонда, выплат компенсационного характера.

7.2.2. Заработная плата младшего обслуживающего персонала с учетом стимулирующих выплат должна быть не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Правительством Российской Федерации. Предельный уровень заработной платы определяется главным распорядителем бюджетных средств.

7.2.3. Выплаты из стимулирующего фонда младшему обслуживающему персоналу определяются Положением о распределении стимулирующего фонда МАОУ «Ивановская основная общеобразовательная школа»

7.3.К выплатам компенсационного характера относятся:

Выплаты работникам, занятым на работах с вредными или особыми условиями труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (статья 147 ТК РФ):

- водитель автобуса (4% ДВС)
- повар (4%)
- сторож – 40% (работа в ночное время)
- выплаты за работу в местности, приравненной к району Крайнего Севера в виде районного коэффициента (50%) и северных надбавок (до 50%);

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О командировках работников**

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и определяет особенности порядка направления в служебные командировки работников МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района (далее-Школа).

1.2. Служебная командировка – поездка работника по приказу директора школы для выполнения служебного задания, повышения квалификации на определенный срок вне места постоянной работы.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников Школы, структурные подразделения, филиал, включая директора.

1.4. К служебным командировкам не относятся: – служебные поездки работников, должностные обязанности которых предполагают разъездной характер работы, если иное не предусмотрено локальными или нормативно-правовыми актами; – выезды по личным вопросам (без производственной необходимости, соответствующего договора или вызова приглашающей стороны); – поступление на учебу и обучение на заочных отделениях образовательных учреждений высшего и дополнительного профессионального образования.

## II. СРОК И РЕЖИМ КОМАНДИРОВКИ

2.1. Срок командировки работников определяется приказом директора Школы с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

2.2. Фактический срок пребывания сотрудника в месте командирования определяется по проездным документам, представляемым работником по возвращении из служебной командировки. В случае проезда работника к месту командирования или обратно к месту работы на личном транспорте фактический срок пребывания в месте командирования указывается в служебной записке. Служебную записку работник по возвращении из командировки представляет директору Школы одновременно с оправдательными документами, подтверждающими использование личного транспорта (путевой лист, счета, квитанции, кассовые чеки и др.)

2.3. Днем выезда в командировку считается дата отправления поезда, самолета, автобуса или другого транспортного средства от места постоянной работы командированного, а днем приезда – дата прибытия транспортного средства в место постоянной работы. При отправлении транспортного средства до 24 часов включительно днем отъезда в командировку считаются текущие сутки, а с 00 часов и позднее – последующие сутки.

2.4. Явка работника на работу в день выезда в командировку или в день приезда из командировки решается по договоренности с директором Школы.

2.5. На работника, находящегося в командировке, распространяются режим рабочего времени и правила распорядка предприятия, учреждения, организации, в которое он командирован.

2.6. В случае наступления в период командировки временной нетрудоспособности работник обязан незамедлительно уведомить о таких обстоятельствах работодателя. Временная нетрудоспособность командированного работника, а также невозможность по состоянию здоровья вернуться к месту постоянного жительства подлежат удостоверению надлежаще оформленными документами соответствующих государственных (муниципальных) либо иных медицинских организаций, имеющих лицензию (сертификацию) на оказание медицинских услуг. За период временной нетрудоспособности командированному работнику выплачивается на общих основаниях пособие по временной нетрудоспособности. Дни временной нетрудоспособности не включаются в срок командировки. В случае временной нетрудоспособности командированного работника ему на общем основании возмещаются расходы по найму жилого помещения (кроме случаев, когда командированный работник находится на стационарном лечении) и выплачиваются суточные в течение всего времени, пока

он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к месту своего постоянного местожительства.

### **III. КОМАНДИРОВАЧНЫЕ РАСХОДЫ**

3.1. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы.

3.2. Работнику, направленному в командировку возмещаются следующие расходы:

– на проезд до места назначения и обратно;

– по оплате за проживание;

– суточные;

3.3. За каждый день нахождения в командировке, включая выходные и нерабочие праздничные дни, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, работнику выплачиваются суточные. Если работник выезжает в командировку на срок не более одного рабочего дня организованным организацией рейсом, а также в пределах муниципального района, то суточные не выплачиваются. Для командировок по территории России суточные устанавливаются в размере: 400 рублей в сутки.

3.4. Расходы по проезду к месту командировки и обратно к месту постоянной работы возмещаются командированному работнику в размере стоимости проезда воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом общего пользования, включая страховые платежи по государственному обязательному страхованию пассажиров на транспорте, оплату услуг по предварительной продаже проездных билетов, расходы на пользование в поездах постельными принадлежностями, а также расходы, связанные с проездом к месту командировки и (или) обратно на личном транспорте работника.

3.5. Командированному работнику за один рабочий день перед отъездом в командировку выдается денежный аванс в пределах сумм, причитающихся на оплату проезда, расходов по найму жилого помещения и суточных.

3.6. Расходы по найму жилого помещения возмещаются за каждые сутки нахождения в пункте служебной командировки со дня прибытия командированного в пункт назначения и по день выезда из него.

3.7. За время задержки в пути без уважительных причин работнику не выплачиваются заработная плата, суточные, а также не возмещаются расходы по найму жилого помещения и другие расходы.

### **IV. ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ОТЧЕТНОСТИ, СВЯЗАННОЙ С НАПРАВЛЕНИЕМ РАБОТНИКОВ В СЛУЖЕБНЫЕ КОМАНДИРОВКИ**

4.1. В течение трех рабочих дней со дня возвращения из служебной командировки работник обязан представить в бухгалтерию авансовый отчет об израсходованных им суммах. Вместе с авансовым отчетом передаются в бухгалтерию документы (в оригинале), подтверждающие размер произведенных расходов, с указанием формы их оплаты (наличными, чеком, кредитной картой, безналичным перерасчетом).

4.2. К авансовому отчету прилагаются следующие документы:

– документы, подтверждающие расходы по найму жилого помещения;

– документы, подтверждающие расходы на проезд до места назначения и обратно;

- документ подтверждающий прохождения обучения, посещения семинара и т.д.

4.3. При непредставлении документов, подтверждающих оплату расходов по найму жилого помещения, суммы такой оплаты возмещаются в размере 100 рублей в сутки.

4.4. Остаток денежных средств свыше суммы, использованной согласно авансовому отчету, подлежит возвращению работником в кассу путем удержания из заработной платы работника.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Соглашение по охране труда (далее Соглашение) имеет своей целью улучшение и повышение эффективности охраны труда.

1.2. Соглашение разработано в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда, Трудовым Кодексом РФ, Уставом и является неотъемлемой частью коллективного договора.

## **II. ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ.**

2.1. Руководитель учреждения издает приказы, распоряжения по созданию здоровых и безопасных условий труда, обеспечения требований санитарных правил и норм в деятельности образовательного учреждения, техники безопасности, пожарной безопасности, охраны труда и здоровья, назначает лиц, ответственных за конкретное направление работы, заслушивает отчеты руководителей структурных подразделений, создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц и членов комиссии по охране труда.

2.2. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда в соответствии с Федеральным законом № 426 от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда».

2.3. Проводит обучение и проверку знаний по охране труда в соответствии с постановлением Министерства труда и социального развития России и Министерства образования России от 13.01.03 № 1/29 "Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций", ГОСТ 12.0.004-2015 «Система стандартов безопасности труда. Организация обучения безопасности труда. Общие положения».

2.4. Разрабатывает, утверждает и размножает инструкции по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовывает с профкомом в установленном порядке.

2.5. Разрабатывает и утверждает программы вводного инструктажа и отдельно программы инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения.

2.6. Обеспечивает журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Министерством труда и социального развития России образцам.

2.7. Обеспечивает структурные подразделения учреждения законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.

2.8. Разрабатывает и утверждает перечень работ и должностей, на которые по условиям труда установлены:

- ежегодные и периодические медицинские осмотры в установленном порядке;
- право на досрочную трудовую пенсию и дополнительный отпуск;
- компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда;
- своевременная выдача работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

2.9. Проводит общий технический осмотр зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации (проводится 2 раза в год - весной и осенью).

2.10. Организует комитеты (комиссии) по охране труда на паритетных основах с профсоюзной организацией.

2.11. Организует и проводит административно-общественный контроль по охране труда в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профсоюзом.

2.12. Организует комиссии по проверке знаний по охране труда работников образовательного учреждения.

2.13. Вводит в штатное расписание специалиста (инженера) по охране труда.

## **III. ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ НЕСЧАСТНЫХ СЛУЧАЕВ**

3.1. Не допускается использование помещений, лабораторий, рабочих мест и оборудования без наличия комплекта документации, предусмотренной законодательством РФ, приказами

Министерства просвещения России и другими нормативными актами, обеспечение соответствия всех объектов требованиям охраны труда.

3.2. Запрещается в образовательном учреждении применение вредных или опасных, материалов, продуктов, приборов, услуг и т.д., не имеющих сертификатов и иного вида контроля.

#### **IV. ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ**

4.1. Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов и других помещений школы, обеспечение в них температурного режима, освещенность и другие условия в соответствии с действующими нормативными требованиями.

4.2. Организация в установленные сроки медицинского осмотра работников школы, обязанных проходить периодический медицинский осмотр. Работники не допускаются к исполнению ими обязанностей без прохождения обязательного медицинского осмотра, а также в случае медицинских противопоказаний.

4.3. Создание санитарных постов с медицинскими аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания доврачебной медицинской помощи.

4.4. Обеспечение возможности получения работниками горячего питания в процессе их трудовой деятельности в школе.

4.5. Проведение мероприятий по подготовке зданий, коммуникаций и оборудования к работе в зимних условиях:

- контроль за работой приточно – вытяжной вентиляции;
- ремонт помещений, здания, электро-осветительного и санитарно-технического оборудования, а также постоянную уборку помещений;
- при возникновении аварийных ситуаций администрация совместно со службами гражданской обороны, безопасности труда и жизнедеятельности, другими службами принимает меры к их ликвидации и обеспечению последующей производственной деятельности.

#### **V. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ОХРАНЫ ТРУДА**

5.1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда в учреждении, для предупреждения и профилактики производственного травматизма, сохранения жизни и здоровья человека в процессе труда.

5.2. Разработка мероприятий по улучшению условий труда.

5.3. Обязательства Работников:

- постоянно контролировать поведение воспитанников, обучающихся на уроках, на переменах в здании, на территории, а также при коллективных выходах или выездах за пределы;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- своевременно проходить медицинские осмотры, инструктажи и проверку знаний по охране труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя, ответственного по охране труда о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении своего здоровья.

#### **VI. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ**

6.1. Разработка и утверждение по согласованию с профкомом учреждения инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.1.004-91\*, а также на основе Правил пожарной безопасности:

- общеобъектной инструкции - о мерах пожарной безопасности для образовательного учреждения;
- инструкций для отдельных зданий, сооружений, помещений и видов работ (например, сварочных).

6.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.

6.3.Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.

6.4.Контроль за работой по монтажу и вводу в эксплуатацию пожарной сигнализации.

6.5.Обеспечение структурных подразделений учреждения первичными средствами пожаротушения (огнетушители, кошма и др.).

6.6.Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.

6.7.Обеспечение огнезащитой деревянные конструкции.

6.8.Освобождение запасных эвакуационных выходов.



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
должностей, в которых установлен ненормированный рабочий день.

<b>№</b>	<b>Профессия, должность</b>	<b>Продолжительность предоставляемого дополнительного отпуска</b>	<b>Основания</b>
1	Главный бухгалтер	10	Коллективный договор
2	Водитель автобуса	7	Коллективный договор
3	Повар	7	Коллективный договор

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

<b>№</b>	<b>Профессия, должность</b>	<b>Доплата за вредные условия труда</b>	<b>Вредные факторы (время воздействия)</b>	<b>Основания</b>
1	Повар	4%	Параметры микроклимата (90%). ТНС-индекс	Протокол СОУТ
2	Водитель автобуса	4%	Вибрация общая (80%).	Протокол СОУТ

**Приложение №6  
к коллективному договору**

			<b>Нормы выдачи (летняя на 12 мес, зимняя на 24 мес.)</b>
<b>1</b>	Водитель	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Жилет сигнальный - Костюм на утепляющей основе -Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1  12 дежурные До износа 1 1
<b>2</b>	Гардеробщик	- Костюм или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
<b>3</b>	Дворник	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Фартук из полимерных материалов с нагрудником - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Плащ непромокаемый - валенки с резиновым низом или сапоги кожаные - Куртка на утепляющей основе	1  2 дежурные 6 До износа дежурные дежурный
<b>4</b>	Деет.сестра, мед.сестра	-Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1
<b>5</b>	Кладовщик	-Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1  6
<b>6</b>	Механик	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Жилет сигнальный - Костюм на утепляющей основе -Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском	1  12 дежурные До износа 1 1
<b>7</b>	Младший воспитатель	- фартук прорезиненный с нагрудником - халат хлопчатобумажный - косынка (шапочка) хлопчатобумажная	До износа 2 2
<b>8</b>	Мойщик посуды	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	2  До износа 12
<b>9</b>	Повар	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Фартук из полимерных материалов с нагрудником - косынка (шапочка) хлопчатобумажная	2  2 До износа
<b>10</b>	Рабочий по стирке белья	- костюм из смешанных тканей - фартук хлопчатобумажный с нагрудником - перчатки резиновые	1 шт. 2 шт. дежурные

11	Сторож	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Плащ непромокаемый - валенки с резиновым низом или сапоги кожаные - Куртка на утепляющей основе	1  дежурные 6 До износа дежурные дежурный
12	Уборщик	-Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий -Перчатки с полимерным покрытием -Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1  1  6 12

**ПОЛОЖЕНИЕ  
о распределении стимулирующего фонда**

## **1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района в повышении качества образовательного процесса, развитии творческой активности и инициативы (далее соответственно - работники, организация).

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок применения различных видов материального стимулирования и определения его размеров.

1.3. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", на основании постановления администрации Тюменской области от 06.12.2004 №164-пк «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда общеобразовательной организаций в Тюменской области» (в редакции от 16.03.2018 №79-П), Постановление от 6 июня 2017 г. N 109 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы начального, общего, основного общего, среднего общего образования» (в редакции от 27.03.2018 №53), Постановление от 3 октября 2017 г. N 180 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

## **2. Формирование средств стимулирующей части фонда оплаты труда**

2.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает осуществление работникам организации стимулирующих выплат по результатам труда.

2.2. Система стимулирующих выплат работникам организации обеспечивается за счет стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения и составляет не менее 30% фонда оплаты труда для работников школы и не менее 25% - для работников детского сада.

2.3. Формирование стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда не может быть использована на иные цели, кроме установленных настоящим Положением.

## **3. Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогическим работникам и младшим воспитателям.**

3.1. Распределение выплат педагогическим работникам и младшим воспитателям по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по решению комиссии по распределению стимулирующей выплаты, на основании информационных карт по представлению руководителя организации.

3.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам учреждения включает в себя:

- ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам школы за:

обучение;

воспитание;

- ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам детских садов за:

эффективность работы по достижению результатов нового качества;

обеспечение общественного участия в образовательном процессе;

развитие материально-технической базы и создание комфортных условий;

эффективность воспитательной системы;

повышение профессионального мастерства;

- единовременные поощрительные выплаты (премии) по итогам работы за определенный период.

3.3. Основанием для поощрительных выплат педагогическим работникам организации являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности,

рассчитанные на основании показателей эффективности и результативности (приложение 1,2).

3.4. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности учителей и воспитателей в рамках внутришкольного контроля. Каждый педагогический работник школы и детского сада заполняет информационную карту по результатам своей деятельности за текущий месяц.

3.5. После согласования и утверждения представленных информационных карт педагогическими работниками Завучу школы по УВР (заведующей детского сада, старшему воспитателю) рассчитывается количество баллов и сумма премирования за достижения учеников и воспитанников по каждой информационной карте, согласовывается с профсоюзным комитетом школы и выносится на заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия).

3.6. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются равными долями или единовременно на основании положения о доплатах.

3.7. Педагогическим работникам могут выплачиваться стимулирующие выплаты за выполнение обязанностей, не предусмотренные должностными обязанностями, общественными поручениями за счет стимулирующего фонда:

- Ведение кружковой работы, ШМО (500 руб. за 1 час).
- За организацию питания – 1500 руб. в месяц

3.8. Единовременные (разовые) поощрительные выплаты по итогам работы за определенный период выплачиваются:

- За участие педагогических работников в профессиональных конкурсах (7500 – за победу, 5000 – 2 место, 3000 – 3 место).
- За помощь в подготовке конкурсантов к участию в профессиональных конкурсах (50% от суммы премирования участника).
- Начальнику оздоровительного школьного лагеря в летний период – 4000, заместителю -3500
- За результативную сдачу ЕГЭ (соответствие среднему баллу по району - 3000, выше среднего показателя по району 5000), ГИА (соответствие среднему показателю по району - 2000, выше среднего показателя по району 3000)
- За разработку, внедрение наиболее эффективных методик, форм и средств обучения - 5000 руб;

3.9. Единовременные (разовые) поощрительные выплаты могут быть произведены как по итогам работы за месяц, учебный триместр, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности организации в соответствующий период так и за конкретное проведенное мероприятие.

3.10. В целях объективности оценивания труда сотрудников право на предоставление информации директору школы по разовым поощрительным выплатам предоставляется всем заместителям директора, профсоюзному комитету в лице председателя.

3.11. Конкретный размер разовой поощрительной выплаты по итогам работы определяются в абсолютном размере.

3.12. Единовременное премирование педагогических работников осуществляется в пределах фонда оплаты труда на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

3.13. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может распределяться в зависимости от его финансовых возможностей на следующие выплаты:

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (рождение ребенка, выход на пенсию) - 5149 руб.;

3.14. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда цена 1 балла определяется следующим образом:

- производится подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей для каждого педагогического работника и младшего воспитателя;
- суммируются баллы, полученные всеми педагогическими работниками и младшими воспитателями (общая сумма баллов) по группам:

- педагогические работники школы (по каждой школе отдельно)

- педагогические работники детского сада (по каждому детскому саду отдельно)
  - младшие воспитатели (по каждому детскому саду отдельно);
- размер стимулирующей части фонда оплаты труда (по группам работников), запланированного на расчётный период за вычетом сумм, которые выплачиваются в суммарном выражении, делится на общую сумму баллов в соответствующей группе. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла в каждой группе работников. Для определения размера стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за фактически отработанный период стоимость 1 балла (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника.

3.15. В систему критериев оценки результативности труда работников образовательного учреждения в течение учебного года могут вноситься изменения. Предложения по изменению или внесению новых показателей направленных на оценку качества образования в школе, могут выдвигаться всеми участниками образовательного процесса, обсуждаться на заседаниях управляющего совета, педагогическом совете школы не чаще одного раза в полгода.

3.16. В случае совмещения педагогическими работниками и младшими воспитателями должностей в организации, стимулирование работника производится по основному месту работы

3.17. В случае наличия денежных средств на конец отчетного года, педагогическим работникам может выплачиваться годовая стимулирующая выплата. Расчет суммы годовой стимулирующей выплаты производится в следующем порядке:

- Производится расчет среднегодового балла в текущем году путем суммирования всех баллов по информационным картам работника за отработанные месяцы и делением на количество месяцев, которые приходятся на образовательный процесс. Дальнейший расчет стоимости балла и суммы стимулирующей выплаты производится по схеме стимулирования по итогам работы за месяц.

#### **4. Порядок расчета выплат стимулирующего характера прочим педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу**

4.1. Установление выплат стимулирующего характера прочим педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу производится с учетом показателей результатов труда за отчетный период. (Приложения №3).

4.2. Стимулирование вышеперечисленных работников осуществляется ежемесячно в твердой сумме с учетом выполнения показателей эффективности и результативности, утвержденных в данном Положении

4.3. Накопление первичных данных для расчета показателей ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника.

4.4. Размер стимулирующей надбавки получается в результате произведения суммы набранных процентов на сумму стимулирующей части фонда оплаты труда по каждому работнику.

4.5. Размер выплат стимулирующего характера прочим педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному персоналу определяется по представлению директора школы и осуществляется на основании приказа директора школы на комиссии по распределению стимулирующих выплат.

4.6. Размер стимулирующих выплат техническому персоналу определяется по служебной записке завхоза, заведующей д. сада, старшего воспитателя д. сада и на комиссии по распределению стимулирующей выплаты в пределах фонда оплаты труда на основаниях, указанных в Приложении 3 к настоящему Положению.

4.7. Надбавки стимулирующего характера выплачиваются ежемесячно.

4.8. Прочим педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу могут выплачиваться единовременные стимулирующие выплаты за выполнение обязанностей, не предусмотренные должностными обязанностями, общественными поручениями за счет стимулирующего фонда в размере не

более 30 % стимулирующей части фонда оплаты труда работника

4.9. Единовременные стимулирующие выплаты могут быть произведены по итогам работы: за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год с учетом эффективности и результативности деятельности организации в соответствующий период.

4.10. В случае совмещения работниками должностей в организации, стимулирование работника производится по основному месту работы.

4.11. В случае наличия денежных средств на конец отчетного года, прочим педагогическим работникам, административно-управленческому, учебно-вспомогательному и техническому персоналу может выплачиваться годовая стимулирующая выплата. Размер годовой стимулирующей выплаты определяется исходя из наличия средств и количества отработанного времени работником.

## **5. Порядок расчета выплат стимулирующего характера руководителю организации**

5.1. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящей организации один раз в квартал в соответствии с показателями результативности работы организации за текущий период.

## **6. Организация деятельности комиссии по распределению стимулирующих выплат**

6.1. Распределение стимулирующих выплат педагогическим работникам осуществляется комиссией.

6.2. Комиссия по распределению стимулирующих выплат состоит из 3 человек и включающей в себя заместителя директора по УВР, председателя профсоюзного комитета, председателя Управляющего совета школы.

6.3. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

6.4. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

6.5. Состав комиссии устанавливается по статусу в соответствии с занимающей должностью.

6.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

6.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

6.8. На заседание комиссии, для разрешения финансовых вопросов, может приглашаться бухгалтер по расчету заработной платы или главный бухгалтер.

6.9. На заседании комиссии могут приглашаться руководители филиалов и структурных подразделений.

6.10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается всеми членами Комиссии, присутствовавшими на заседании.

## **7. Порядок распределения стимулирующих выплат работникам организации.**

7.1. Представление на премирование происходит в конце периода премирования.

7.2. Заседание Комиссии по распределению стимулирующих выплат проходит не позднее последнего дня отчетного месяца. Если последний рабочий день месяца приходится на выходной, заседание комиссии проходит в последний рабочий день месяца.

7.3. Директор школы представляет на заседание Комиссии по распределению стимулирующих



выплат аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования и информацию о возможной сумме премирования, исходя из фонда оплаты труда учреждения.

7.4. Комиссия осуществляет анализ представленных директором школы результатов профессиональной деятельности по установленным показателям эффективности и результативности и составляет итоговый оценочный лист с указанием сумм, баллов и процентов премирования по каждому работнику. При необходимости осуществления разового премирования работника в соответствии с настоящим положением, состав Комиссии по представлению директора школы определяет сумму премирования.

7.5. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

7.6. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

7.7. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 2 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист. Исправленные данные также доводятся до сведения работника.

7.8. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом (Приложение 4), формируется предложение о премировании и оформляется протокол решения комиссии по распределению премий (Приложение 5,6), который передается Директору школы для подготовки приказа о премировании. Подготовленный приказ о премировании передается в бухгалтерию для начисления заработной платы не позднее 15.00 дня, предшествующего дню выплаты заработной платы.

7.9. На стимулирующую выплату начисляется районный коэффициент и северная надбавка в соответствии с действующим законодательством.

7.10. Стимулирующая выплата начисляется за фактически отработанное время.

7.11. Выплата не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- трудового отпуска,
- социального отпуска,
- временной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком,
- другие периоды, когда за работником сохраняется средняя заработная плата в соответствии с действующим законодательством.

## **8. Порядок депремирования работников.**

8.1. Руководитель имеет право инициировать лишение или уменьшение стимулирующей выплаты за упущения в работе и нарушение трудовой дисциплины.

8.2. Педагогические работники депремируются в следующих случаях:

- за детский травматизм по вине педагогического работника до 100%;
- за невыполнение трудовых обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка до 50%;

8.3. Младшие воспитатели депремируются в следующих случаях:

- за детский травматизм по вине младшего воспитателя до 100%;
- за невыполнение трудовых обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка до 50%;

- 8.4. Остальные категории работников депремируются в следующих случаях:  
 - за невыполнение трудовых обязанностей и правил внутреннего трудового распорядка до 50%;
- 8.5. Снижение размера премии (депремирование) производится в том расчетном периоде, в котором допущено нарушение.
- 8.6. Снижение или лишение стимулирующей выплаты оформляется приказом руководителя по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

Приложение №1  
к положению о распределении стимулирующего фонда

**Таблица  
показателей эффективности и результативности  
педагогических работников школы**

Среда	Показатели	Уровень			
		школа	район	область, зона	всероссийский
<b>ОБУЧЕНИЕ</b>	Проведение предметного семинара, открытого мероприятия	2000	4000	6000	
	Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. (по занятым местам – 1/2/3) (очное участие)	1000	3000	6000	12000
		700	2000	5000	10000
		500	1000	4000	8000
	Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. (по занятым местам – 1/2/3) (заочное участие)	700	1500	3000	6000
		500	1000	2500	5000
		300	500	2000	4000
	Активное использование ИКТ - наличие на уроке презентации; - интерактивная доска; - система тестирования; - подготовка собственной презентации; - работа в компьютерном классе.	До 10 б.			
		1б			
		3б			
3б					
5б					
Использование образовательных платформ - Учи.ру - Якласс - Онлайн уроки (Zoom) 1-3 р 4-7 р 8 и более - другие платформы	До 20 б.				
	5б				
	5б				
	3б				
	5б				
	10б				
Общая успеваемость – 100%: - исправление двойки на следующем уроке; - исправление двойки в течении двух уроков; - наличие неисправленных двоек (-1б за каждую неисправленную двойку)	10 б				
	8б				
	4б				
Качество обучения 60%	10 б				

	50%	86			
	30-50%	66			
	до 30%	26			
	Укрепление МТБ: -создание библиотеки презентаций (за каждый экземпляр); -создание интерактивных тестов по предмету; -создание картотеки (за комплект) -оформление кабинета (стенды, плакаты)	До 10 б. 16 16 16 36			
	Проведение предметной недели: - в монорежиме; - с активным участием учеников; - с активным участием педагогов и обучающихся; - участие педагогов в предметных неделях;	До 10 б. 36 66 106 36			
	Работа с электронными журналами «Web-образование»	10 б			
<b>ВОСПИТАНИЕ</b>	Совместные внеклассные мероприятия (с двумя классами, с родителями)	5 б			
	Проведение открытых внеклассных мероприятий для (коллег, родителей, общественности)	5б			
	Организация питания учащихся своего класса	5 б			
	Активное участие в общешкольных мероприятиях (количество участников, активность, качество подготовки)	4 б			
	Отсутствие пропусков без уважительных причин	4 б			
	Отсутствие нарушителей дисциплины	4 б			
	Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей	4 б			
	Отсутствие детей, состоящих на различных видах учета	4 б			
	Организация дежурства по школе	4 б.			
	Тематические классные часы (здоровьесбережение)	5 б.			
	Проведение экскурсий, походов	5 б.			
	Участие класса в массовых спортивных мероприятиях	500	1000		

Наименование	Показатели	Оценка в (%)
Педагог-психолог	1) Взаимодействие с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе (беседы, собрания);	5
	2) Участие в общешкольных мероприятиях (количество участников, активность, качество подготовки);	10
	3) Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей;	5
	4) Эффективность психологического сопровождения воспитанников по результатам диагностики;	10
	5) Организация и проведение просветительской деятельности (проведение открытого урока, консультации, семинары-практикумы и др.);	10
	6) Обеспечение квалифицированной помощи педагогическим работникам в оказании поддержки и развитии каждого обучающегося в соответствии с индивидуальными возможностями;	5
	7) Отсутствие обращений по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций;	5
	8) Снижение количества детей, состоящих на различных видах учета;	5
	9) Качественное ведение документации, отсутствие замечаний;	10
	10) Укрепление учебно-материальной базы кабинета (изготовление дидактических и наглядных пособий и т.д.);	5
	11) Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся в том числе ОВЗ;	10
	12) Организация профилактической работы с обучающимися;	10
	13) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	14) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	5
<b>Итого:</b>	<b>100%</b>	
Педагог-логопед	1) Ведение экспериментальной работы (внедрение новых методов);	10
	2) Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении детей в части вопросов касающихся успешности речевого развития;	10
	3) Число случаев полного восстановления речевых функций у воспитанников (речевая норма); - на уровне прошлого года - выше в сравнении с прошлым годом;	5 10
	4) Положительная динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи;	10
	5) Еженедельная работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах,	10

	консультации, индивидуальные беседы и рекомендации);	
	6)Активная работа с родителями по вопросам речевого развития детей (проведение семинаров-практикумов, индивидуальные беседы, консультации, обновление информационного стенда);	10
	7)Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций;	5
	8)Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей;	5
	9)Качественное ведение документации, отсутствие замечаний;	10
	10)Укрепление учебно-материальной базы кабинета (изготовление дидактических и наглядных пособий);	5
	11) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	12) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	5
	<b>Итого:</b>	100%
<b>Социальный педагог</b>	1)Положительная динамика уровня воспитанности учащихся;	10
	2)Организация внеурочной и досуговой деятельности в т.ч. в каникулярное время, обучающихся находящихся в трудной жизненной ситуации или состоящих на различных видах учета;	10
	3)Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления;	10
	4)Сохранение (увеличение) контингента учащихся в занятости внеурочной деятельности;	5
	5)Качественное ведение документации, отсутствие замечаний;	10
	6)Своевременное ведение банка данных детей, охваченных всеми видами контроля;	10
	7)Отсутствие или положительная динамика количества детей, состоящих на учете в ОДН;	5
	8)Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательной организации и не продолжающих обучение;	5
	9)Организация профилактической работы с обучающимися (вредные привычки, травматизм и т.п.);	10
	10)Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей;	5
	11)Укрепление учебно-материальной базы кабинета (изготовление дидактических и наглядных пособий);	5
	12) Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций;	5
	13) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	14)Отсутствие взыскания со стороны руководства	5

	школы;	
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Библиотекарь</b>	1)Выполнение и перевыполнение основных показателей (читателей, посещения, книговыдачи, количество мероприятий, базы данных);	10
	2)Использование новых информационных, культурно-досуговых технологий;	15
	3)Оформление кабинета наглядными информационно-методическими материалами;	20
	4) Качественное ведение документации, отсутствие замечаний;	15
	5) Пропаганда чтения как формы культурного досуга: высокая читательская активность;	15
	6) Оперативное обслуживание посетителей;	10
	7) Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций;	5
	8) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	9) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>

**Таблица**  
**показателей эффективности и результативности**  
**педагогических работников ДОУ**

Показатели	Уровень (твердая денежная сумма)		
	ДОУ	район	область, зона
Участие в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т.д. (по занятым местам – 1/2/3)	1500	3000	6000
	1000	2000	5000
	700	1000	4000
Участие группы в массовых спортивных мероприятиях	500	1000	
<b>Показатели премирования воспитателей в баллах</b>			
<b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества</b>	Создание развивающей предметно-пространственной среды в группе в соответствии с ФГОС ДО (пособия и дидактические игры);		26
	Расширение спектра вариативности предоставления услуг дошкольного образования в соответствии с запросом населения;		26
	Эффективная реализация программ дополнительного образования;		16
	Успешность воспитанников, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья, в различных видах детской деятельности;		56
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации воспитанников, в том числе с ограниченными возможностями здоровья;		26
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий и фестивалей различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья;		46
	Проведение дополнительных (не входящих в обязанности и не указанных в других пунктах) мероприятий с детьми;		36

Обеспечение общественного участия в образовательном процессе	Развитие форм работы с родительской общественностью, в т.ч. реализация детско-взрослых проектов, межведомственное взаимодействие;	36
	Обеспечение доступности и полноты актуальной информации о деятельности ДООУ в публичном пространстве: родительские чаты, в сети Интернет на официальном сайте, в СМИ;	36
Развитие материально-технической базы и создание комфортных в ДООУ материально-технической базы и создание комфортных условий в ДООУ	Образцовое содержание и результативное использование оборудования, инвентаря и учебных пособий;	16
	Количество пропущенных дней по болезни на одного ребенка (сокращение дней, пропущенных по болезни на одного ребенка) 0-10% 11-20% 21-30%	36., 26., 16.
	Коэффициент посещения детьми ДООУ (сокращение пропусков) Ниже 70% От 70 до 80% От 81 до 90% От 91 до 100%	0 б. 1 б. 2 б. 3 б.
Эффективность воспитательной системы в ДООУ	Организация и проведение мероприятий с воспитанниками;	36
	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств (межведомственное взаимодействие);	36
	Охват воспитанников мероприятиями здоровьесберегающей направленности;	26
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации;	26
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности;	26



	Отсутствие случаев травматизма;	26
<b>Повышение профессионального мастерства</b>	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на профессиональный рост в рамках утверждённых форматов повышения квалификации;	36
	Профессиональные достижения педагога (открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах и т.п.);	56
	Безукоризненное соблюдение норм профессиональной этики.	26
	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций;	26
	Ведение документации в полном объеме и качественно (планы, карты педагогического обследования детей, паспорта здоровья, протоколы, личные дела детей, журнал посещаемости и т.д.)	36
	Отсутствие взыскания со стороны руководства школы	26
<b>Прочие педагогические работники детского сада (музыкальный руководитель).</b>		
<b>Эффективность работы по достижению результатов нового качества</b>	Позитивная динамика показателей развития специальных способностей детей	56
	Расширение спектра вариативности предоставления услуг по определённому направлению деятельности	26
	Эффективная реализация программ дополнительного образования	16
	Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призёров конкурсных мероприятий определённой направленности различного уровня, в том числе детей с ограниченными возможностями здоровья	56

Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий в ДОУ	Эффективное использование современного оборудования и пособий для выполнения образовательных программ;	16
	Изготовление: дидактических и наглядных пособий, атрибутов для праздников и развлечений, костюмов;	36
Эффективность воспитательной системы в ДОУ	Организация и проведение мероприятий с Воспитанниками;	56
	Организация участия воспитанников и родителей в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств;	56
	Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное участие родителей;	56
	Взаимодействие с воспитателями по вопросам всестороннего развития детей;	26
	Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации;	26
	<b>Повышение профессионального мастерства педагогических работников</b>	
	Профессиональные достижения педагога (открытые занятия с детьми, мастер-классы, выступления на семинарах, круглых столах, конференциях, фестивалях, педагогических форумах и т.п.)	56
	Безукоризненное соблюдение норм профессиональной этики;	26
	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе, отсутствие конфликтных ситуаций;	26
	Отсутствие взыскания со стороны руководства школы	26
	<b>Младший воспитатель</b>	
	Инициатива и личный творческий вклад	

	<p>в оснащение развивающей среды в помещениях и на участке детского сада (изготовление дидактических и наглядных пособий, пошив кукольной одежды, изготовление атрибутов для праздников и развлечений, участие в оформлении выставок, оборудование участка, создание вместе с воспитателем снежных построек и др)</p> <p>и образовательного процесса (участие в праздниках, развлечениях, конкурсах и других мероприятиях, проводимых в ДОУ);</p>	56
	Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части организации охраны жизни и здоровья воспитанников;	26
	Участие в организации образовательного процесса;	36
	Участие в реализации образовательных программ дошкольного образования;	36
	Образцовое содержание группы, отсутствие жалоб со стороны воспитателей и родителей;	36
	Активное участие в обеспечении сохранения и укрепления здоровья воспитанников;	16
	Положительная динамика работы с воспитанниками по самообслуживанию;	56
	Отсутствие случаев травматизма;	36
	Качество ежедневной и генеральной уборки помещений в соответствии с требованиями СанПин;	16
	Высокий уровень трудовой дисциплины;	16
	Безукоризненное соблюдение норм профессиональной этики;	26
	Создание благоприятного психологического климата в педагогическом коллективе,	26

	отсутствие конфликтных ситуаций;	
	Отсутствие взыскания со стороны руководства школы	26

Приложение №3  
к положению о распределении стимулирующего фонда

**Таблица  
показателей эффективности и результативности  
АУП, УВП, МОП в (%)**

Наименование	Показатель	Оценка в (%)
<b>Заместитель директора по учебно-воспитательной работе</b>	1) Качественная организация учебно-воспитательного процесса: -увеличение количества детей успевающих на 4 и 5; - отсутствие неудовлетворительных оценок по итогам Г(И)А; - отсутствие неудовлетворительных оценок по итогам ЕГЭ; -отсутствие неуспевающих;	7,7
	2) Своевременное предоставление необходимой отчетности;	7,7
	3) Наставничество и сопровождение молодых специалистов;	7,7
	4) Положительная динамика итогов районных контрольных работ, результатов итоговой аттестации;	7,7
	5) Состав педагогического коллектива (наличие первой и высшей квалификационной категории);	7,7
	6)Соответствие созданных в образовательной организации условий организации образовательного процесса своевременным требованиям;	7,7
	7) Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса;	7,7
	8) Отсутствие фактов несвоевременного предоставления информации (письма, запросы и т.п.), нарушения исполнительской, трудовой дисциплины;	7,7
	9) Обеспечение доступности образования и успешной социализации детям с ОВЗ;	7,7
	10) Выполнение учебного плана образовательной организации;	7,7
	11) Организация участия учащихся в районных, областных, всероссийских, международных конкурсах, предметных олимпиад.	7,7

	12) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	7,7
	13) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	7,7
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Заместитель директора по воспитательной работе</b>	1) Выполнение плана внеурочной деятельности образовательной организации;	10
	2) Создание условий и обеспечение активного участия обучающихся в олимпиадах и конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня, активное участие в праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;	10
	3) Своевременное предоставление необходимой отчетности;	10
	4) Эффективная организация досуговой занятости обучающихся в кружках, секциях и т.п.;	10
	5) Организация профилактической работы по снижению правонарушений и преступлений в образовательной организации;	10
	6) Межведомственное взаимодействие в части обучения, воспитания и развития обучающихся;	10
	7) Отсутствие случаев травматизма учащихся;	10
	8) Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации;	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Заместитель директора по дошкольному образованию, Заведующая детским садом, Старший воспитатель</b>	1) Применение новых форм организации учебного процесса, изучение и внедрение новой техники и современных информационных технологий;	5
	2) Выполнение учебного плана образовательной организации	5
	3) Развитие материально-технической базы и создание комфортных условий для участников образовательного процесса;	5
	4) Выполнение учебного плана, плана внеурочной деятельности образовательной организации;	5
	5) Соответствие созданных в образовательной организации условий организации образовательного процесса своевременным требованиям, в том числе отсутствие выявленных обоснованных нарушений и замечаний надзорных органов и иных контролирующих органов;	5
	6) Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся,	5

	воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации;	
	7)Отсутствие факта несвоевременного предоставления информации, нарушения трудовой дисциплины, факта нарушения этики, социальной активности	5
	8)Своевременное повышение профессионального мастерства педагогических работников;	5
	9)Участие педагогических работников в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	5
	10) Оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации;	5
	11) Эффективная организация досуговой занятости обучающихся в кружках, секциях и т.п.;	5
	12)Организация питания;	5
	13) Отсутствие случаев травматизма учащихся;	5
	14) Ведения официального сайта структурного подразделения (филиала) образовательной организации	5
	15)Обеспечение доступности образования и успешной социализации детям с ОВЗ;	5
	16) Ведение региональной информации «Мониторинг цен» (осуществление контроля за своевременным и качественным внесением сведений в систему)	5
	17) Экономичное расходование энергоресурсов (электроэнергия, вода, теплоснабжение);	5
	18) Выполнение муниципального задания;	5
	19) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	20)Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Заведующая филиалом</b>	1)Качественная организация учебно-воспитательного процесса: -увеличение количества детей успевающих на 4 и 5; -отсутствие неуспевающих;	5
	2)Выполнение учебного плана, плана внеурочной деятельности образовательной организации;	5
	3)Организация 2х разового питания;	5
	4) Отсутствие случаев травматизма учащихся;	10
	5)Оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации;	5
	6)Развитие материально-технической базы образовательной организации и создание комфортных условий для участников	5

	образовательного процесса;	
	7)Своевременное повышение профессионального мастерства педагогических работников;	5
	8)Наличие победителей и призеров районных, областных, всероссийских, международных соревнований, конкурсов, предметных олимпиад и.т.п.;	5
	9)Соответствие созданных в образовательной организации условий организации образовательного процесса своевременным требованиям, в том числе отсутствие выявленных обоснованных нарушений и замечаний надзорных органов и иных контролирующих органов;	5
	10)Отсутствие обоснованных жалоб родителей (законных представителей) обучающихся, воспитанников образовательной организации, работников образовательной организации по деятельности образовательной организации;	5
	11)Своевременное предоставление необходимой отчетности;	5
	12) Эффективная организация досуговой занятости обучающихся в кружках, секциях и т.п.;	5
	13)Активное участие в праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;	5
	14)Экономичное расходование энергоресурсов (электроэнергия, вода, теплоснабжение)	5
	15) Ведется работа по привлечению внебюджетных средств;	5
	16) Выполнение муниципального задания;	5
	17) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	5
	18) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	5
	<b>Итого</b>	<b>100%</b>
<b>Главный бухгалтер</b>	1)Достоверная и своевременная сдача годовой, квартальной и ежемесячной отчетности;	7
	2)Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования;	7
	3)Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств;	7
	4)Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами;	9
	5)Своевременная организация проведения инвентаризации в учреждении;	7
	6) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	7
	7)Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности главного бухгалтера;	7

	8) Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов;	7
	9) Полное и достоверное ведение документации;	7
	10) Грамотное руководство работниками бухгалтерии;	7
	11) Отсутствие просроченной кредиторской задолженности;	7
	12) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	7
	13) Эффективное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности;	7
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Бухгалтер</b>	1) Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами;	10
	2) Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования;	10
	3) Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью по кругу своих обязанностей;	10
	4) Отслеживание задолженности по питанию учащихся и воспитанников и своевременное информирование классных руководителей, воспитателей;	10
	5) Достоверная и своевременная сдача годовой, квартальной и ежемесячной отчетности;	10
	6) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;	10
	7) Своевременное, полное и достоверное ведение документации;	10
	8) Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера;	10
	9) Эффективное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности;	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Бухгалтер по заработной плате</b>	1) Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами;	10
	2) Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования;	10
	3) Отсутствие ошибок при расчете заработной платы и своевременность при выдаче расчетных листов работникам;	10
	4) Своевременное перечисление заработной платы;	10



	своевременные и полные расчеты с налоговым органом и с фондами;	
	5) Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом по кругу своих обязанностей;	10
	6) Своевременная сдача годовой, квартальной и ежемесячной отчетности;	10
	7) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	8) Своевременное, полное и достоверное ведение документации;	10
	9) Отсутствие жалоб и обращений сотрудников по вопросам профессиональной деятельности бухгалтера;	5
	10) Эффективное использование автоматизированных программ для организации бухгалтерского учета и отчетности;	5
	11) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Бухгалтер, Специалист по закупкам</b>	1) Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами;	10
	2) Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования;	10
	3) Своевременное и качественное составление плана закупок и плана графика закупок Согласно ПФХД;	10
	4) Своевременное размещение в единой информационной системе в сфере закупок ЕИС;	10
	5) Своевременное и оперативное заключение краткосрочных и долгосрочных контрактов в соответствии с действующим законодательством;	5
	6) Ведение реестра поставщиков, поддержание контактов с ними. Реестр контрактов;	5
	7) Отсутствие нарушения сроков размещения документации в единой информационной системе;	10
	8) Своевременная подготовка необходимой информации для сдачи годовой, квартальной и ежемесячной отчетности	10
	9) Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, выполнение поручений и др.)	10
	10) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	11) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Инспектор по кадрам</b>	1) За высокий уровень исполнительской дисциплины;	10

	2) Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью по кругу своих обязанностей;	10
	3) Надлежащее состояние документации по кадрам;	10
	4) Своевременный документооборот;	10
	5) Контроль за соблюдением трудовой дисциплины;	10
	6) Своевременная разработка локальных нормативных актов, подготовка проектов приказов по кадрам;	10
	7) Своевременная организация повышения квалификации;	10
	8) Своевременное оформление документов и отчетности в Пенсионный фонд, ЦЗН, социальную защиту населения, военный комиссариат;	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Завхоз</b>	1) Высокое качество и своевременность в подготовке и организации ремонтных работ и текущего состояния объектов учреждения и прилегающей территории;	10
	2) Полное и достоверное ведение документации;	10
	3) Экономное использование материальных ресурсов;	10
	4) Своевременное обеспечение контроля хозяйственного обслуживания и надлежащего состояния в соответствии с правилами и нормами производственной санитарии и противопожарной защиты зданий и помещений;	10
	5) Своевременное и качественное проведение инвентаризации в учреждении;	10
	6) Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы;	10
	7) Своевременное и качественное обеспечение необходимыми материалами, своевременная выдача сезонного инвентаря, обеспечение его учёта и сохранности;	10
	8) Грамотное руководство тех. персоналом;	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Системный администратор</b>	1) Своевременное и качественное проведение работ по обеспечению стабильного функционирования компьютерной техники, оргтехники, оперативное устранение аварий и сбоев в эксплуатации;	12,5
	2) Своевременное и качественное формирование	12,5

	информационного банка данных (вхождение в систему Интернет, использование электронной почты, обслуживание лицензионного программного обеспечения и др.), обеспечение антивирусной защиты компьютеров, сети, сервера;	
	3) Обеспечение рационального и бережного использования технических средств, аппаратуры и приборов, сохранности имущества и оборудования;	12,5
	4) Своевременное принятие мер при нарушении работы сети Интернет и орг. техники;	12,5
	5) Своевременное и квалифицированное оказание помощи сотрудникам в изучении инновационных программ и вычислительной техники;	12,5
	6) Экономное использование материальных ресурсов;	12,5
	7) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	12,5
	8)Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	12,5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Гардеробщик</b>	1)Осуществление контроля посещаемости учреждения посторонними людьми;	12,5
	2) Сохранность принятых на хранение вещей, (отсутствие случаев кражи);	12,5
	3) Обеспечение необходимого санитарного режима в гардеробе;	12,5
	4) Отсутствие порчи (потери) имущества образовательного учреждения	12,5
	5) Отсутствие жалоб и обращений со стороны сотрудников, родителей и иных граждан	12,5
	6) Оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	12,5
	7) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	12,5
	8) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	12,5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Механик</b>	1)Сохранность подотчетных материальных ресурсов;	10
	2)Экономное использование материальных ресурсов;	10
	3)Бесперебойная работа подотчетного оборудования и автотранспорта;	10
	4) Своевременное составление необходимой отчетности;	10
	5) Отсутствие нарушение техники безопасности;	10
	6) Участие в организации и проведении мероприятий, в том числе во внерабочее время;	10
	7) Своевременная организация прохождения	10

	технического обслуживания и технического осмотра;	
	8) Своевременное обеспечение необходимыми материалами и запчастями.	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Водитель</b>	1) Обеспечение безопасной перевозки детей на высоком уровне;	10
	2) Обеспечение сохранности, бережного и рационального использования инструментов и материалов, сохранности имущества и оборудования, соблюдению норм расходования ГСМ;	10
	3) Качественное и своевременное предоставление отчетной документации по кругу своих обязанностей;	10
	4) Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта;	10
	5) Оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	10
	6) Своевременное прохождение технического обслуживания и технического осмотра;	10
	7) Отсутствие ДТП по вине водителя, замечаний;	10
	8) Экономное использование материальных ресурсов;	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
		<b>Итого:</b>
<b>Уборщик</b>	1) За особый режим уборки помещений: своевременное удаление многочисленных пятен со стен, окон; уборка спортзала - утренние вечерние часы; чистка зеркал, входных дверей; уборка столовой, после каждой перемены; лестничные клетки - уборка вручную; уборка территорий с большой проходимостью и загрязнением, уход за цветами.	10
	2) Качественное проведение генеральных уборок: раз в неделю, раз в месяц, раз в четверть;	10
	3) Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов (электроэнергия, вода, теплоснабжение)	10
	4) Участие в благоустройстве территории школы, (субботники, общественные работы);	10
	5) Оперативная ликвидация последствий стихийных бедствий, чрезвычайных ситуаций, мелких поломок;	10

	6) Оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	10
	7) Активное участие в праздниках, массовых мероприятиях;	10
	8) Выполнение работ, не связанных с должностными обязанностями (проведение ремонтных работ, благоустройство территории)	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Сторож</b>	1) Своевременное принятие мер при возникновении чрезвычайных ситуаций, мелких поломок в соответствии с инструкциями;	12,5
	2) Отсутствие порчи (потери) имущества образовательного учреждения во время дежурства;	12,5
	3) Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН;	12,5
	4) Отсутствие случаев проникновения посторонних лиц в учреждение;	12,5
	5) Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок;	12,5
	6) Выполнение работ по благоустройству территории и помещений учреждения;	12,5
	7) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	12,5
	8) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	12,5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Зав. Столовой</b>	1) Своевременная подача заявок на поставку продуктов, прием продуктов от Поставщика согласно сопроводительным документам и в строгом соответствии с условиями Договора (спецификации), организация погрузочно-разгрузочных работ;	10
	2) Хранение продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей, сортировка продуктов по видам, качеству и назначению (образцовое содержание кладовых), строгий контроль за наличием и сроками годности продуктов;	10
	3) Строгий контроль правил санитарии и гигиены на рабочих местах	10
	4) Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части: соблюдения правил техники безопасности, охраны труда, требований СанПиНа;	10
	5) Качественная и своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной	10

	информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам;	
	6) Организация проведения работ по благоустройству помещения столовой;	10
	7) Выполнение мероприятий по обеспечению режима экономии потребления энергоресурсов (электроэнергия, вода, теплоснабжение);	10
	8) Оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Повар</b>	1) Сохранение контингента учащихся и воспитанников посещающих столовую;	12,5
	2) Образцовое содержание рабочего места в соответствии с требованиями Роспотребнадзора;	12,5
	3) Отсутствие случаев несвоевременной или несоответствующей нормам закладки сырья (продуктов); недопущение приготовления пищи из недоброкачественных продуктов;	12,5
	4) Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части: соблюдения правил техники безопасности, охраны труда, требований СанПиНа;	12,5
	5) Экономичное расходование моющих средств, воды, электроэнергии;	12,5
	6) Строгое соблюдение правил санитарии и гигиены на рабочем месте, правил личной гигиены;	12,5
	7) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	12,5
	8) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	12,5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Мойщик посуды</b>	1) Бережное отношение к кухонному инвентарю (отсутствие боя посуды);	12,5
	2) Строгое соблюдение правил санитарии и гигиены на рабочих местах, правил личной гигиены;	12,5
	3) Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части: соблюдения правил техники безопасности, охраны труда, требований СанПиНа;	12,5
	4) Выполнение работ по благоустройству своего рабочего места;	12,5
	5) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	12,5
	6) Оперативное выполнение поручений,	12,5

	связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	
	7) Экономичное расходование мощных средств, воды, электроэнергии;	12,5
	8) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	12,5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Кладовщик</b>	1) Своевременная подача заявок на поставку продуктов, прием продуктов от Поставщика согласно сопроводительным документам и в строгом соответствии с условиями Договора (спецификации);	10
	2)Хранение продуктов в соответствии с требованиями СанПин, правилами и порядком хранения и складирования товарно-материальных ценностей, сортировка продуктов по видам, качеству и назначению (образцовое содержание кладовых);	10
	3) Качественная и своевременная подготовка и предоставление достоверной отчетной информации, входящей в круг должностных обязанностей, в том числе оперативной отчетности по установленным формам;	10
	4) Строгий контроль за наличием и сроками годности продуктов;	10
	5) Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части: соблюдения правил техники безопасности, охраны труда, требований СанПиНа;	10
	6) Качественное и оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	10
	7) Организация погрузочно-разгрузочных работ	10
	8) Выполнение работ по благоустройству своего рабочего места;	10
	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Диетсестра</b>	1)Строгое соблюдение правил санитарии и гигиены на рабочих местах;	10
	2)Правильная организация сбалансированного детского питания и пропаганда здорового образа жизни;	10
	3)Своевременная сдача отчётности (меню-требования, акты, накопительные ведомости);	10
	4)Сохранение на уровне, снижение в сравнении с предыдущим периодом заболеваемости воспитанников;	10
	5)Высокий уровень организации контроля за состоянием здоровья воспитанников и соблюдение	10

	двигательной активности, регулярное проведение профилактических мероприятий	
	6)Результативность работы с педагогами и родителями воспитанников по повышению компетентности в вопросах сохранения здоровья детей и формированию здорового образа жизни;	10
	7)Отсутствие жалоб и замечаний, предписаний со стороны контролирующих органов, родителей, администрации, работников;	10
	8)Помощь и активное участие в праздниках, массовых мероприятиях, субботниках;	10
	9)Своевременная заготовка продуктов, правильная организация питания;	10
	10)Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	11)Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Рабочий по стирке белья</b>	1) Содержание рабочим закрепленных за ним помещений в соответствии с СанПиН;	12,5
	2)Своевременный ремонт белья и спецодежды;	12,5
	3)Отсутствие предписаний, замечаний, обоснованных жалоб в части качества хранения и стирки белья и спецодежды;	12,5
	4) Оперативное выполнение поручений, связанных с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельностью;	12,5
	5)Ответственное отношение к сохранности инструментария;	12,5
	6) Экономичное расходование моющих средств, воды, электроэнергии;	12,5
	7) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	12,5
	8)Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	12,5
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>
<b>Дворник</b>	1) Содержание территории ДОУ в соответствии с требованиями СанПиН;	10
	2) Отсутствие случаев получения травм вследствие содержания территории в ненадлежащем состоянии.	10
	3) Отсутствие жалоб и обращений работников учреждения и родителей воспитанников;	10
	4) Постоянное содержание в чистоте прилегающей территории и игровой площадки	10
	5) Помощь в оформлении и оборудовании участков, цветников;	10
	6) Выполнение разовых поручений и особо срочных работ.	10
	7) Обеспечение сохранности рабочего инвентаря;	10
	8)Участие в генеральных уборках ДОУ и территории ДОУ;	10



	9) Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	10
	10) Отсутствие взыскания со стороны руководства школы;	10
	<b>Итого:</b>	<b>100%</b>

Приложение 4  
к положению о распределении стимулирующего фонда

**Итоговый оценочный лист  
показателей эффективности и результативности  
в (%)**

Наименование	Показатель	Оценка в (%)
<b>должность</b>	1)	
	2)	
	3)	
	4)	
	5)	
	6)	
	7)	
	8)	
	9)	
	10)	
	итога	%

**ПРОТОКОЛ № \_\_\_\_\_**  
**решения комиссии по распределению стимулирующих выплат**  
**МАОУ «Ивановская средняя общеобразовательная школа»**  
**от \_\_\_\_\_ 20\_\_ года.**

Состав комиссии: \_\_\_\_\_ – зам директора по УВР ;  
\_\_\_\_\_ – председатель профкома школы;  
\_\_\_\_\_ – председатель Управляющего совета;  
Приглашенные: \_\_\_\_\_ - Директор школы;  
\_\_\_\_\_ - бухгалтер по начислению заработной платы  
(главный бухгалтер)

Слушали информацию директора школы \_\_\_\_\_ о распределении выплат из фонда стимулирования за \_\_\_\_\_ 201\_\_ года.

Решили: **Выплатить премию за \_\_\_\_\_ 20\_\_ года в сумме \_\_\_\_\_ рублей**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**Приложение к протоколу № \_\_\_ от \_\_\_\_\_**  
**по распределению стимулирующей выплаты педагогических работников и младших воспитателей**  
**за \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.**

	ФИО работника	Выполнение обязанностей, не обусловленных ТЛ	Ведение кружков	ШМО	Конкурсы, олимпиады	Количество баллов по информационной карте	Сумма выплаты по баллам	Отработанные дни	ИТОГО
1									
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об установлении доплат и надбавок  
МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района.**

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тюменской области от 05.07.2013 № 63 «О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области», Постановлением администрации Уватского муниципального района от 06.06.2017 № 109 «О системе оплаты труда в муниципальных общеобразовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», Постановлением администрации Уватского муниципального района от 03.10.2017 № 180 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования», Уставом МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения для повышения эффективности их работы.

1.3. Фонд формируется из надтарифной части, не повышающие коэффициенты.

1.4. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.

1.5. Доплаты и надбавки работникам школы могут быть сняты приказом директора:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

- при невыполнении работником работ, определенных установленной надбавкой.

1.6. Доплаты и надбавки устанавливаются сроком на 1 год при проведении тарификации в начале учебного года.

1.7. Размер надбавки или доплаты может быть сокращен в условиях дефицита бюджетного финансирования приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

## 2. Доплаты и надбавки:

	Доплаты	Сумма, руб.
2.1	за заведование кабинетом начальные классы, русского языка и литературы, английского языка (3 категории)	400
2.2	за заведование кабинетом химии, физики, спортивным залом (2 категории)	500
2.3	за заведование компьютерным кабинетом (1 категории)	600
2.4	за классное руководство при наполняемости класса до 14 человек	828,57
2.5	за классное руководство при наполняемости класса от 14 до 20 человек	1500
2.6	за классное руководство при наполняемости класса от 21 и больше человек	1600
2.7	доплата за книгоиздательскую продукцию	100
2.8	доплата за выполнение обязанностей медицинской сестры	4900
2.9	доплата за ведение школьного сайта и портала «электронная школа»	5000

2.10	Доплата сторожам за выполнение работ, не предусмотренных трудовыми обязанностями	4000
2.11	Доплата за охрану труда и технику безопасности	1080
	<b>Надбавки</b>	<b>% от оклада.</b>
2.12	За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)	20%
2.13	Водителю автобуса за вредные условия труда (при проведении аттестации рабочего места)	4%
2.14	Повару за вредные условия труда	4%
	<b>Педагогам за квалификационную категорию</b>	
2.15	а) имеющим высшую квалификационную категорию:  - в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года  - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года	  1,15  1,20
2.16	б) имеющим первую квалификационную категорию  - в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года  - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года	  1,1  1,05

2.17. Районный коэффициент в размере 50%

2.18. Процентной надбавки к заработной плате в местностях, приравненных к районам Крайнего севера, предусмотренной действующим законодательством.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Ивановская средняя общеобразовательная школа»  
Уватского муниципального района

ПРИКАЗ

от 14 июля 2020 года

№116

с.Ивановка

О внесении изменений в Положение об установлении доплат и надбавок  
(приложение Коллективного договора)

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования», постановлением Правительства Тюменской области от 04.06.2020 № 343-п «Об осуществлении выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы», постановлением Администрации Уватского муниципального района от 26.06.2020 №168 «О внесении изменений в постановление администрации Уватского муниципального района от 06.06.2017 № 109 «О системе оплаты труда в муниципальных общеобразовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», руководствуясь Уставом школы,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить согласованное с профсоюзным органом Положение об установлении доплат и надбавок в новой редакции (Приложение №1).
2. Ввести новую редакцию Положения об установлении доплат и надбавок в действие с 1 сентября 2020 года.
3. Считать 31 августа 2020 года последним днем действия редакции Положения об установлении доплат и надбавок.
4. Инспектору по кадрам Слинкиной Анне Юрьевне ознакомить педагогических работников (школа) организации с настоящим приказом под подпись.

Директор школы



А.П.Калинин

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об установлении доплат и надбавок**  
**МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района.**

***1. Общие положения.***

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Законом Тюменской области от 05.07.2013 № 63 «О регулировании отдельных отношений в сфере образования в Тюменской области», Постановлением администрации Уватского муниципального района от 06.06.2017 № 109 «О системе оплаты труда в муниципальных общеобразовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования», Постановлением администрации Уватского муниципального района от 03.10.2017 № 180 «О системе оплаты труда в муниципальных образовательных организациях Уватского муниципального района, реализующих образовательные программы дошкольного образования», Уставом МАОУ «Ивановская СОШ» Уватского муниципального района.

1.2. Настоящее Положение вводится в целях материального стимулирования работников образовательного учреждения для повышения эффективности их работы.

1.3. Фонд формируется из надтарифной части, не повышающие коэффициенты.

1.4. Доплаты и надбавки устанавливаются приказом директора школы.

1.5. Доплаты и надбавки работникам школы могут быть сняты приказом директора:

- при добровольном отказе работника выполнять работу, определенную установленной доплатой или надбавкой.

- при освобождении работника от определенных ранее обязанностей, определенных установленной надбавкой и передаче их другому работнику школы.

- при невыполнении работником работ, определенных установленной надбавкой.

1.6. Доплаты и надбавки устанавливаются сроком на 1 год при проведении тарификации в начале учебного года и могут корректироваться на начало календарного года.

1.7. Размер надбавки или доплаты может быть сокращен в условиях дефицита бюджетного финансирования приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.8. Доплаты и надбавки выплачиваются с учетом районного коэффициента к заработной плате и процентной надбавкой за стаж работы в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностям.

1.9. Доплаты и надбавки являются составной частью заработной платы работника школы

**2. Доплаты и надбавки:**

	Доплаты	Сумма, руб.
2.1	за заведование кабинетом начальные классы, русского языка и литературы, английского языка (3 категории)	400
2.2	за заведование кабинетом химии, физики, спортивным залом (2 категории)	500
2.3	за заведование компьютерным кабинетом (1 категории)	600
2.4	за классное руководство при наполняемости класса до 14 человек	107 руб. за 1 ученика
2.5	за классное руководство при наполняемости класса от 14	1500



	до 20 человек	
2.6	за классное руководство при наполняемости класса от 21 и больше человек	1600
2.7	за книгоиздательскую продукцию	100
2.8	за выполнение обязанностей медицинской сестры	4900
2.9	за ведение школьного сайта	2500
2.10	за ведение портала «электронная школа»	2500
2.11	за выполнение работ, не предусмотренных трудовыми обязанностями сторожами	4000
2.12	за охрану труда и технику безопасности	1080
	Надбавки	% от оклада.
2.13	За работу в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра)	20%
2.14	За вредные условия труда (при проведении аттестации рабочего места)	4%
2.15	За вредные условия труда поварам	4%
	Педагогам за квалификационную категорию	
2.16	а) имеющим высшую квалификационную категорию:	
	- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года	1,15 1,20
2.17	б) имеющим первую квалификационную категорию	
	- в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года	1,1 1,05
	Ежемесячное денежное вознаграждение	
<b>2.18</b>	<b>за классное руководство за каждый класс.</b>	<b>5000</b>

2.15. Районный коэффициент в размере 50%

2.16. Процентной надбавки к заработной плате в местностях, приравненных к районам Крайнего севера, предусмотренной действующим законодательством.

