

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
МАЛЬКОВСКОЙ СРЕДНЕЙ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
на 2019 - 2022гг.**

Коллективный договор утвержден на общем собрании работников
16 октября 2019г. (протокол №3)

Коллективный договор вступает в силу с 18 октября 2019г.

От работодателя
Директор
МАОУ Мальковской СОШ

В.Н. Орлова



От работников
Председатель
профсоюзного комитета
МАОУ Мальковской СОШ

С.Н. Журавлева



Копия передана РНУ ТД МФЦ
Войткевич Д.В. 21.10.2019

1. Общая часть

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении Мальковской средней общеобразовательной школе Тюменского муниципального района и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

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. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники организации в лице Представителя от работников Журавлевой Светланы Николаевны, председателя профсоюзного комитета учреждения и Директора учреждения Орловой Валентины Николаевны, именуемый далее "Работодатель", который представляет интересы МАОУ Мальковской СОШ.

2. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

3. Трудовые отношения

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются [трудовым законодательством](#) Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МАОУ Мальковской СОШ и трудовыми договорами.

3.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со [статьей 58](#) ТК РФ.

3.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные [статьей 57](#) ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

3.4. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению Сторон и в письменной форме ([статья 72](#) ТК РФ).

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в организации с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

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

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

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

Объем учебной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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 другим педагогическим работникам.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в

течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны только по взаимному соглашению Сторон.

3.6. При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работников под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка в МАОУ Мальковской СОШ.

3.7. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными [трудовым законодательством](#) Российской Федерации.

3.8. Работники в соответствии с трудовыми договорами принимают на себя обязанность лично выполнять определенную этими договорами трудовую функцию, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3.9. Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовыми договорами трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные [трудовым законодательством](#) Российской Федерации и выплачивать работникам заработную плату в полном размере, создавать условия для квалификационного роста.

3.10. Трудовой договор между работниками и Работодателем может быть прекращен по основаниям, предусмотренным [статьями 77, 336](#) ТК РФ.

4. Аттестация педагогических работников

4.1. 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.

4.2. 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).

4.3. 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).

4.4. 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.

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

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

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

4.8. 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".

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

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

4.11. 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.

5. Оплата труда

5.1. Система оплаты труда работников, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается Положением о системе оплаты труда МАОУ Мальковской СОШ.

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

5.3. Работодатель обеспечивает работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.4. Премирование работников и выплата вознаграждения по итогам работы за проработанный месяц осуществляется в соответствии с Положением о системе оплаты труда МАОУ Мальковской СОШ.

5.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 23 числа текущего месяца и 8 числа следующего месяца. При выплате заработной плат работнику вручается расчётный листок с указанием причитающейся ему заработной платы.

5.6. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со [статьей 139](#) ТК РФ.

5.7. Оплата отпусков производится работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

5.8. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и иных выплат, причитающихся работникам, в соответствии с [трудовым законодательством](#) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, Работодатель обязуется выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной трехсотой действующей в это время [ставки рефинансирования](#) Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.9. Работодатель обязуется сохранять место работы (должность) и средний

заработок при направлении работников в служебные командировки, а также возмещать возникающие расходы по проезду, найму жилых помещений, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные) и иные расходы, произведенные работниками.

5.10. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном [статьей 153](#) ТК РФ.

5.11. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном [статьей 152](#) ТК РФ.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель действует в соответствии со [статьей 82](#) ТК РФ с обязательным уведомлением соответствующего выборного органа общего собрания работников МАОУ Мальковской СОШ.

6.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

6.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя пяти и более человек в течение 30 календарных дней.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата учитывать преимущественное право на оставление на работе, установленное [статьей 179](#) ТК РФ и иными федеральными законами, в отношении отдельных категорий работников.

6.4.2. Обеспечивать при необходимости профессиональную переподготовку высвобождаемых работников с целью их дальнейшего трудоустройства по новой специальности (профессии).

6.4.3. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.4.4. Не увольнять по данному основанию также следующие категории работников:

- беременных женщин;
- женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет);
- других лиц, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида - до 18 лет) без матери.

6.4.5. Предоставлять освобождающиеся рабочие места преимущественно лицам, ранее работавшим в организации, с учетом их квалификации и опыта работы.

6.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. Работодатель обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка МАОУ Мальковской СОШ и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

7.2. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

7.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАОУ Мальковской СОШ на основании действующего [трудового законодательства](#) РФ.

7.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами [ТК](#) РФ.

7.5. Для работников предусматривается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Выходными днями являются суббота и воскресенье.

7.6. Для работников структурного подразделения Работодателем устанавливается сменная работа с суммированным учетом рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени для сменного персонала устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников МАОУ Мальковской СОШ или оговаривается в трудовом договоре.

7.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников

с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников

определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

7.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

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 соответствующим Положением о соотношении учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года в МАОУ Мальковской СОШ с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

7.9. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

7.10. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

7.10.1. Обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников.

7.10.2. Устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со [статьей 92](#) ТК РФ.

7.10.3. Устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со [статьей 93](#) ТК РФ.

7.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.12. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

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

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску.

Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя руководителя организации.

7.13. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью 28 календарных дней в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

7.14. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

7.15. 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.

7.16. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работников может быть заменена денежной компенсацией.

7.17. В случаях, предусмотренных [Трудовым кодексом](#) Российской Федерации

и иными федеральными законами, Работодатель предоставляет отдельным категориям работников ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для них время.

7.18. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных [статьями 128, 263 ТК РФ](#).

8. Социальные льготы, гарантии и компенсации

8.1. Работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве

нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, жилых помещений специализированного жилищного фонда.

8.2. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель предоставляет работникам социальные льготы и гарантии, руководствуясь действующими нормативными документами федерального, регионального и муниципального уровней.

8.3. Перечень социальных гарантий и компенсаций может быть расширен исходя из финансовых возможностей организации путем внесения изменений в настоящий коллективный договор.

9. Охрана труда

9.1. Работодатель в соответствии с **ТК** РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

9.1.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

9.1.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

9.1.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

9.1.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

9.1.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.1.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов Российской Федерации.

9.1.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

9.1.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

9.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

9.1.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

9.1.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

9.1.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

9.1.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

9.1.14. Незамедлительно выполнять требования работников об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

9.1.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

9.1.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с представителем работников споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

9.1.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ

в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

9.1.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

9.2. Представитель от числа работников организации обязуется:

9.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

9.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования

в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

9.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

9.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

9.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях.

9.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий договор заключен в письменной форме, составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу.

10.2. Настоящий договор заключен на три года и действует с 18.10.2019г. по 17.10.2022г.

10.3. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.

10.4. Стороны обеспечивают доведение настоящего коллективного договора до сведения сотрудников в течении семи дней с момента его подписания.

10.5. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со статьей 51 ТК РФ.

10.6. Итоги выполнения настоящего коллективного договора подводятся один раз в год на общем собрании работников МАОУ Мальковской СОШ.

От работодателя:

Директор
МАОУ Мальковской СОШ

В.Н. Орлова

От работников:

Председатель
профсоюзного комитета

С.Н. Журавлева

Приложения к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка в МАОУ Мальковской СОШ.
2. Положение о системе оплаты труда работников МАОУ Мальковской СОШ.

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МАЛЬКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МАОУ Мальковская СОШ)**

Совхозная ул., д. 23, с. Мальково, 625517; Тел./факс +7 (3452) 776-038; +7 (3452) 776-286; e-mail: mal@obraz-tmr.ru
ОКПО 01534927; ОГРН 1027200855186; ИНН 7224022677; КПП 722401001

СОГЛАСОВАНЫ
Профсоюзный комитет
МАОУ Мальковская СОШ

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказ от 26.09.2019г. №189-О

Председатель Журавлева С.Н.
МП

Директор Орлова В.Н.
МП

**ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
ДЛЯ РАБОТНИКОВ МАОУ МАЛЬКОВСКАЯ СОШ
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) устанавливают взаимные права и обязанности работодателя – МАОУ Мальковская СОШ Тюменского муниципального района (далее – Учреждение) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

2. ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Работники Учреждения реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и Учреждение как юридическое лицо – работодатель, представленный директором МАОУ Мальковская СОШ Тюменского муниципального района.

2.2. Лица, поступающие на работу в Учреждение, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры в случаях и порядке, предусмотренном действующим законодательством. В соответствии с медицинскими рекомендациями работники проходят внеочередные медицинские осмотры.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами; один экземпляр передается работнику, другой – хранится в Учреждении.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

а) на неопределенный срок;

б) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.5. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не более трех месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не более шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

а) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

б) лиц, не достигших возраста 18 лет;

в) лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

г) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

д) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

е) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

ж) иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.6. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и в дальнейшем, до достижения возраста 18 лет, ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру. Обязательные медицинские

осмотры осуществляется за счет работодателя в соответствии со ст. 266 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.7. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине, Учреждение по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформляет новую трудовую книжку;
- страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости или факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования оформляются Учреждением.

2.8. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.9. Заключение трудового договора допускаются с лицами, достигшими возраста 16 лет, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами.

2.10. Лица, получившие общее образование и достигшие возраста 15 лет, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью. Лица, достигшие возраста 15 лет и в соответствии с федеральным законом оставившие общеобразовательную организацию до получения основного общего образования или отчисленные из указанной организации и продолжающие получать общее образование в иной форме обучения, могут заключать трудовой договор для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда их здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы.

2.11. С письменного согласия одного из родителей (попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью, либо с лицом, получившим общее образование и достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы (ст. 63 ТК РФ)».

2.12. При приеме сотрудника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу работодатель обязан под подпись:

- ознакомить работника с уставом Учреждения и коллективным договором;
- ознакомить работника с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и порядку организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

2.13. В соответствии с приказом о приеме на работу работодатель обязан в течение пяти дней сделать запись в трудовой книжке работника. У работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы. С каждой записью, вносимой на

основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под подпись в личной карточке.

2.14. На каждого работника Учреждения ведется личное дело. Личное дело работника хранится у работодателя.

Документы в личных делах располагаются в следующем порядке:

- заявление о приеме на работу;
- направление или представление;
- анкета;
- листок по учету кадров;
- автобиография;
- документы об образовании;
- аттестационный лист;
- выписки из приказов о назначении, перемещении, увольнении;
- дополнение к личному листку по учету кадров (в него вносятся данные о получении премий или наложении взысканий, о награждении и т. д.).

В личное дело не помещаются копии приказов о наложении взысканий, справки о состоянии здоровья и с места жительства, заявления об отпусках, копии приказов об отпусках и другие документы второстепенного значения.

2.15. Перевод работника на другую работу, допускается только по соглашению между работником и работодателем. Соглашение о переводе на другую работу заключается в письменной форме.

Перевод работника на другую работу без его согласия допускается в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части (далее – чрезвычайные обстоятельства).

Работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения чрезвычайных обстоятельств и их последствий.

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. Если этот перевод осуществляется на работу, требующую более низкой квалификации, то он допускается только с письменного согласия работника.

2.16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя письменно за две недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.17. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ)».

2.18. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения работодатель выдает работнику его трудовую книжку с внесенной в нее и заверенной печатью Учреждения записью об увольнении, а также производит с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

3. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работник Учреждения имеет права и обязанности, предусмотренные трудовым договором, а также все иные права и обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами, которые предусмотрены для соответствующей категории работников.

3.2. Работник Учреждения 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 объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.2.4. отдых, обеспечиваемый установлением предусмотренной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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;

3.2.8. участие в управлении Учреждением 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. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.12. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3.2.13. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.3. Работник Учреждения 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. работники в возрасте 18 лет несут полную материальную ответственность лишь за умышленное причинение ущерба, за ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического или иного опьянения, а также за ущерб, причиненный в результате совершения преступления или административного нарушения (ст. 242 ТК РФ).

3.3.7. 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);

3.3.8. по направлению работодателя проходить периодические медицинские осмотры.

3.4. Педагогические работники Учреждения пользуются следующими академическими правами и свободами:

3.4.1. свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.4.2. свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.4.3. 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);

3.4.4. 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;

3.4.5. 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;

3.4.6. право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.4.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в Учреждении;

3.4.8. право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами Учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.4.9. право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

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

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

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

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

3.5. Педагогические работники Учреждения имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

3.5.1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;

- 3.5.2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3.5.3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 3.5.4. право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном Министерством образования и науки Российской Федерации;
- 3.5.5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 3.5.6. 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;
- 3.5.7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.
- 3.6. Педагогические работники Учреждения обязаны:
- 3.6.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;
- 3.6.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3.6.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- 3.6.4. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- 3.6.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- 3.6.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 3.6.7. систематически повышать свой профессиональный уровень, по направлению Учреждения получать дополнительное профессиональное образование;
- 3.6.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- 3.6.9. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению Учреждения;
- 3.6.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 3.6.11. соблюдать устав Учреждения, положение о специализированном структурном подразделении Учреждения, настоящие Правила;
- 3.6.12. 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 Учреждения.
- 3.7. Конкретные трудовые обязанности работников Учреждения определяются трудовым договором и должностной инструкцией, соответствующими локальными нормативными актами, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Работодатель имеет право:

- 4.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 4.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- 4.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Учреждения и других работников, соблюдения настоящих Правил, иных локальных нормативных актов Учреждения;
- 4.1.5. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- 4.1.6. реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- 4.1.7. разрабатывать и принимать локальные нормативные акты;
- 4.1.8. устанавливать штатное расписание Учреждения;
- 4.1.9. распределять должностные обязанности между работниками Учреждения.

4.2. Работодатель обязан:

- 4.2.1. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 4.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4.2.3. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 4.2.4. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 4.2.5. обеспечивать работникам равную оплату труда за труд равной ценности;
- 4.2.6. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, настоящими Правилами, трудовыми договорами;
- 4.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- 4.2.8. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- 4.2.9. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 4.2.10. 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;
- 4.2.11. 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;

- 4.2.12. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- 4.2.13. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 4.2.14. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 4.2.15. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 4.2.16. 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;
- 4.2.17. создавать условия и организовывать дополнительное профессиональное образование работников;
- 4.2.18. создавать необходимые условия для охраны и укрепления здоровья, организации питания работников Учреждения.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ

- 5.1. Режим работы Учреждения определяется уставом и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора Учреждения.
- 5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников Учреждения устанавливается настоящими Правилами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором с учетом:
- а) режима деятельности Учреждения, связанного с пребыванием обучающихся в течение определенного времени, сезона, сменностью учебных, тренировочных занятий и другими особенностями работы Учреждения;
 - б) нормативных правовых актов Минобрнауки России;
 - в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
 - г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей;
 - д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками Учреждения дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.
- 5.3. Режим работы директора Учреждения определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.
- 5.4. Инженерно-техническим, административно-хозяйственным, производственным, учебно-вспомогательным и иным (непедагогическим) работникам Учреждения, осуществляющим вспомогательные функции, устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, за исключением случаев, установленных трудовым законодательством.
- 5.5. Продолжительность рабочего времени для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором Учреждения.
- 5.6. Педагогическим работникам Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

- 5.7. Работникам Учреждения, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- 5.8. Работникам Учреждения в возрасте до 16 лет – не более 24 часов в неделю;
- 5.9. Работникам Учреждения в возрасте от 16 лет до 18 лет – не более 35 часов в неделю;
- 5.10. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.
- 5.11. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника Учреждения определяется в зависимости от его должности или специальности с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами Минобрнауки России.
- 5.12. Норма часов для педагогических работников, ведущих учебную и преподавательскую работу, определяется в порядке, установленном Минобрнауки России.
- 5.13. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах. Для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, нормы часов устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.
- 5.14. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает проводимые учебные (тренировочные) занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между занятиями, установленные для обучающихся.
- 5.15. Учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут.
- 5.16. Конкретная продолжительность занятий, в том числе возможность проведения спаренных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом Учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.
- 5.17. Выполнение учебной (преподавательской) нагрузки регулируется расписанием занятий.
- 5.18. При определении учебной нагрузки педагогических работников в Учреждения ее объем устанавливается по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.
- 5.19. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.
- 5.20. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в его трудовом договоре.
- 5.21. Объем учебной нагрузки педагогических работников Учреждения, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Учреждения, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

5.24. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Учреждения.

Локальные нормативные акты Учреждения по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

5.25. В случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Минобрнауки России, учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной работы, установленной за ставку заработной платы, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

5.26. При возложении на учителей Учреждения, для которых Учреждение является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать Учреждение, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

5.27. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

5.28. Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная (преподавательская) работа, ее содержание, объем учебной нагрузки и размер оплаты.

5.29. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования, педагогами дополнительного образования, Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки.

5.30. К другой части педагогической работы работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее – другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

5.31. Другая часть педагогической работы, определяемая с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должностям, занимаемым работниками, ведущими преподавательскую работу, а также дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, выполняемых с их письменного согласия за дополнительную оплату, регулируется следующим образом:

– самостоятельно педагогическим работником Учреждения – подготовка к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности, участие в разработке

рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ), изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

– в порядке, устанавливаемом настоящими Правилами, – ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме;

– настоящими Правилами – организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

– планами и графиками Учреждения, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством, – выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов (объединений), работой по проведению родительских собраний;

– графиками, планами, расписаниями, утверждаемыми локальными нормативными актами Учреждения, коллективным договором, – выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в Учреждения, включая участие в концертной деятельности, конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности (с указанием в локальном нормативном акте, коллективном договоре порядка и условий выполнения работ);

– трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) – выполнение с письменного согласия дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты (классное руководство;

проверка письменных работ; заведование учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими, учебно-опытными участками; руководство методическими объединениями; другие дополнительные виды работ с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты);

– локальными нормативными актами Учреждения – периодические кратковременные дежурства в Учреждении в период осуществления образовательного процесса, которые при необходимости организуются в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся различной степени активности, приема ими пищи.

5.32. При составлении графика дежурств в Учреждении работников, ведущих преподавательскую работу, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий учитываются сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, ведущего преподавательскую работу, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы – с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников, ведущих преподавательскую работу, и дежурства в дни, когда учебная (тренировочная) нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы работники Учреждения, ведущие преподавательскую работу, привлекаются к дежурству в организации не ранее чем за 30 минут до начала занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего занятия.

5.33. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует Учреждение), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в Учреждении иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в Учреждении не требуется.

5.34. При наличии возможности Учреждение составляет расписание занятий, планы и графики работ таким образом, чтобы работники, ведущие преподавательскую работу, имели свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.35. Режим рабочего времени учителей 1-х классов определяется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, предусматривающих использование «ступенчатого» режима обучения в первом полугодии (в сентябре–октябре – по три урока в день по 35 минут каждый, в ноябре–декабре – по четыре урока по 35 минут каждый; январь–май – по четыре урока по 45 минут каждый), а также «динамическую паузу» (большую перемену) в середине учебного дня продолжительностью не менее 40 минут. Указанный режим обучения на порядке определения учебной нагрузки и оплате труда учителей не отражается.

5.36. Учреждение при составлении графиков работы педагогических и иных работников исключает перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом пищи педагогических работников, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами.

5.37. При составлении расписаний занятий Учреждение исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и между занятиями не образовывались длительные перерывы, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.38. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.39. Рабочий день учителя начинается за 20 минут до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонок) о его начале, а прекращается с сигналом (звонок), извещающим о его окончании. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, а в случаях, установленных приказом директора Учреждения, и в перерывах между занятиями.

5.40. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору Учреждения и его заместителям в целях контроля.

5.41. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской организации, являющееся основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

5.42. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся Учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.43. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки), определенной им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения другой педагогической работы.

5.44. Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учетом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.45. Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.46. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.47. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.48. Режим рабочего времени всех работников Учреждения в каникулярное время регулируется локальными нормативными актами Учреждения и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

5.49. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по Учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников Учреждения и регулируются в порядке, который установлен для каникулярного времени.

6. ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды времени отдыха:

- а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- б) ежедневный (междусменный) отдых;
- в) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- г) нерабочие праздничные дни;
- д) отпуска.

6.2. Работникам Учреждения устанавливается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Иная продолжительность может быть установлена по соглашению сторон трудового договора и закреплена в трудовом договоре.

6.2.1. Перерыв для отдыха и питания в рабочее время работников не включается.

6.2.2. Перерыв для отдыха и питания не устанавливается работникам, продолжительность ежедневной работы которых не превышает 4 часа в день.

6.2.3. Если работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для отдыха и питания не устанавливается. Таким работникам обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

6.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых).

6.3.1. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

6.3.2. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе – один выходной день.

6.3.3. Общим выходным днем является воскресенье.

6.3.4. Для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, вторым выходным днем устанавливается суббота.

6.3.5. Для работников с иным режимом работы порядок предоставления времени отдыха определяется локальным нормативным актом Учреждения или трудовым договором.

6.4. Работникам устанавливаются нерабочие праздничные дни.

6.4.1. Нерабочие праздничные дни устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.4.2. Порядок предоставления времени отдыха при совпадении нерабочего праздничного дня и выходного дня, а также иные вопросы регулирования предоставления нерабочих праздничных дней устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

6.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

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

6.6.1. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

6.6.2. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Как правило, отпуска предоставляются в период летних каникул.

6.6.3. Порядок и условия предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливает нормативный правовой акт Минобрнауки России.

6.6.4. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может предоставляться иным (непедагогическим) работникам в случаях и порядке, который предусмотрен нормативным правовым актом Минобрнауки России.

6.7. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

6.7.1. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4-й степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска указанным работникам составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.7.2. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Продолжительность отпуска работников с ненормированным рабочим днем составляет три календарных дня.

Дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день предоставляется следующим работникам Учреждения:

– заместителям директора Учреждения;

– водителям подвоза.

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

6.9. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

6.10. Стаж работы для предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ.

6.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета Учреждения.

6.12. Учреждение утверждает график отпусков не позднее чем за две недели до наступления следующего календарного года.

6.13. О времени начала отпуска Учреждение извещает работника под подпись не позднее чем за две недели до его начала.

6.14. Учреждение продлевает или переносит ежегодный оплачиваемый отпуск с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

6.16. Учреждение может отозвать работника из отпуска только с его согласия. Неиспользованную в связи с этим часть отпуска Учреждение предоставляет по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединяет к отпуску за следующий рабочий год.

6.17. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.18. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом РФ).

6.19. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

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

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.

6.20. Педагогическим работникам Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяет нормативный правовой акт Минобрнауки России.

7. ПООЩЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании детей, продолжительную и безупречную работу, новаторство в труде, эффективную работу и за другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение почетными грамотами.

7.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников Учреждения вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

7.3. За особые трудовые заслуги работники Учреждения представляются к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, иными ведомственными и государственными наградами, установленными для работников законодательством.

7.4. При применении мер поощрения сочетается материальное и моральное стимулирование труда. Поощрения объявляются в приказе (распоряжении), доводятся до сведения всего коллектива Учреждения и заносятся в трудовую книжку работника.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, уставом Учреждения, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами Учреждения, должностными инструкциями или трудовым договором, влечет за собой применение мер дисциплинарного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины работодатель может наложить следующие дисциплинарные взыскания:

а) замечание;

б) выговор;

в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. До наложения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не является основанием для неналожения дисциплинарного взыскания. В этом случае составляется акт об отказе работника дать письменное объяснение.

Дисциплинарные взыскания налагаются непосредственно после обнаружения проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

Дисциплинарное взыскание не может быть наложено после шести месяцев, прошедших со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Для некоторых видов нарушений трудовым законодательством могут быть установлены иные сроки привлечения к дисциплинарной ответственности.

8.4. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и его отношение к труду.

8.5. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня его издания.

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

8.7. Работодатель по своей инициативе или по просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников Учреждения имеет право снять взыскание до истечения года со дня его применения.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Настоящие Правила утверждаются директором Учреждения с учетом мнения профессионального комитета Учреждения.

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

**УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
МАЛЬКОВСКАЯ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
(МАОУ Мальковская СОШ)**

Совхозная ул., д. 23, с. Мальково, 625517; Тел./факс +7 (3452) 776-038; +7 (3452) 776-286; e-mail: mal@obraz-tmr.ru
ОКПО 01534927; ОГРН 1027200855186; ИНН 7224022677; КПП 722401001

СОГЛАСОВАНЫ
Профсоюзный комитет
МАОУ Мальковская СОШ

УТВЕРЖДЕНЫ
Приказ от 26.09.2019г. №190-О

Председатель Журавлева С.Н.
МП

Директор Орлова В.Н.
МП

**ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И РАСПРЕДЕЛЕНИИ
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ МАОУ МАЛЬКОВСКОЙ СОШ
ТЮМЕНСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА,
реализующих образовательные программы
начального общего, основного общего,
среднего общего образования**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников Муниципального автономного общеобразовательного учреждения Тюменского муниципального района Мальковская средняя общеобразовательная школа, реализующая образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - образовательные учреждения) в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования.

1.2. Система оплаты труда и стимулирования труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными актами Тюменской области, Методикой формирования фонда оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующая образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (Постановлением администрации Тюменского муниципального района от 03.декабря 2013г. №3314), настоящим положением.

1.3. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников в конечном результате деятельности Учреждения, успешного и добросовестного исполнения своих должностных обязанностей, проявления инициативы, умения решать проблемы и нести ответственность за принятые решения, соблюдения трудовой дисциплины.

1.4. Положение распространяется на всех работников Учреждения.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется исходя из объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, и средств, поступающих от оказания платных образовательных услуг.

2.2. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на реализацию образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, исходя из:

а) регионального подушевого норматива финансового обеспечения расходов на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - расходы на государственный стандарт общего образования);

б) поправочного коэффициента к региональному подушевому нормативу, установленного для образовательного учреждения муниципальными правовыми актами Тюменского муниципального района;

в) количества обучающихся в образовательном учреждении.

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

2.2.1. Расчетный 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;

K - поправочный коэффициент к региональному подушевому нормативу, установленный для конкретного образовательного учреждения муниципальными правовыми актами Тюменского муниципального района;

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 обучающихся в образовательном учреждении.

2.4. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием на организацию подвоза обучающихся на занятия, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.5. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в порядке в соответствии с муниципальным заданием на осуществление дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и реализацию современных образовательных проектов, осуществляется руководителем образовательного учреждения самостоятельно в соответствии с локальными нормативными актами.

Фонд оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, на осуществление дистанционного обучения детей с ограниченными возможностями здоровья и реализацию современных проектов, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги.

2.6. Формирование и распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенных до образовательного учреждения в соответствии с муниципальным заданием, на обеспечение оказания логопедической помощи, формируется для оплаты труда работников образовательного учреждения, задействованных в оказании данной услуги

3. Формирование централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений

3.1. Орган управления, осуществляющий от имени муниципального образования функции и полномочия учредителя образовательных учреждений (далее - уполномоченный орган), формирует централизованный фонд стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений (далее - централизованный фонд) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = (\text{ФОТ}_1 + \text{ФОТ}_2 + \dots + \text{ФОТ}_N) \times K_{\text{цст}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цст} - централизованный фонд стимулирования труда;

ФОТ₁, ФОТ₂, ..., ФОТ_н - расчетные фонды оплаты труда образовательных учреждений без учета средств социальной части фонда оплаты труда, сформированной в соответствии с п. 4.3 и 4.4 настоящей Методики, на начало финансового года;

К_{цст} - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

3.2. Коэффициент отчислений в централизованный фонд (К_{цст}) устанавливается правовым актом руководителя уполномоченного органа в размере, не превышающем 0,05.

3.3. Распределение централизованного фонда производится в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования труда руководителей и работников образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района, на осуществление стимулирующих выплат по результатам труда (премий) руководителям и работникам образовательных учреждений.

Средства централизованного фонда предусматриваются в бюджетной росписи главного распорядителя бюджетных средств по отрасли "Образование".

4. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

4.1. Расчетный фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТБ), стимулирующей части (ФОТСТ) и социальной части (ФОТСОЦ).

4.2. Объем базовой части (ФОТБ) составляет не более 70 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

Объем стимулирующей части (ФОТСТ) составляет не менее 30 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на базовую и стимулирующую части.

4.3. 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.

4.4. За счет средств социальной части (ФОТ_{соц}) осуществляются следующие выплаты:

- единовременное вознаграждение педагогическим работникам, руководителям и заместителям руководителя, деятельность которых связана с образовательным процессом, по достижении возраста 60 лет мужчинами и 55 лет женщинами, вне зависимости от продолжения или прекращения ими трудовых отношений с образовательным учреждением, в размере 26 тыс. рублей;

- ежемесячные доплаты работникам и руководителям образовательных учреждений, 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.

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

- а) районных коэффициентов к заработной плате, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

б) 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.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ_б) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- а) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- б) иные категории педагогических работников;
- в) административно-управленческий персонал;
- г) учебно-вспомогательный персонал;
- д) младший обслуживающий персонал.

4.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание организации в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТ_б), при этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), 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 превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

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

В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и юридическими лицами, в пределах бюджетной сметы казенного учреждения и плана финансово-хозяйственной деятельности бюджетного, автономного учреждения.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги и повышающих коэффициентов

5.1. Доля базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_{сп}).

Объем общей части (ФОТ_о) составляет не менее 70% доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

Объем специальной части (ФОТ_{сп}) составляет не более 30 % базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{пп}).

5.2. Общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о), распределяется исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги, учебной нагрузки педагога и численности обучающихся в классах.

5.3. Для определения стоимости бюджетной образовательной услуги вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно в пределах общей части доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_о).

5.4. Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_o \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + a_3 \times b_3 + \dots + a_{10} \times b_{10} + a_{11} \times b_{11}) \times 52}, \text{ где:}$$

С_{тп} - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТ_о - общая часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

...

a₁₁ - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

b₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

b₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

5.5. Годовое количество часов, учитываемое при определении стоимости ученико-часа, определяется образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с учебным планом, включая часы педагогической коррекции.

5.6. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{сп}), обеспечивает:

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

б) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных локальными правовыми актами образовательного учреждения (доплата за заведование кабинетом, доплата за классное руководство, доплата за методическое обеспечение образовательного процесса);

Перечень выплат компенсационного характера	% доплаты
Заведование кабинетами (в т.ч. повышенной опасности: физики, химии, информатики)	5-20%
Заведование мастерскими	20-30%
Заведование спортзалом	30-35%
За классное руководство 1-4 классы	15%
За классное руководство 5-11 классы	20%
Методическое обеспечение образовательных процессов, руководителям МО	10-50%

5.6.1. Доплата за классное руководство в образовательных учреждениях выплачивается в размере не менее 1000 рублей в месяц:

- за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся не менее 14 человек;
- за выполнение функций классного руководителя в классе (классах) с численностью обучающихся с ограниченными возможностями здоровья не менее 12 человек.

5.6.2. В классе (классах) с численностью обучающихся менее, чем указано в [подпункте 5.6.1](#) настоящего Положения, доплата за классное руководство рассчитывается пропорционально численности обучающихся в соответствующем классе (классах).

Выплата = $1000,00 / 14 * n$, где n - количество учеников в классе.

5.7. Повышающие коэффициенты, учитываемые при определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливаются с учетом:

- а) сложности и (или) приоритетности предмета (К);
- б) квалификационной категории педагога (А);
- в) особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П).

5.8. Повышающие коэффициенты с учетом сложности и (или) приоритетности предмета (К) устанавливаются в размере:

- а) $K = 1,20$ (русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, геометрия, физика, иностранный язык);
- б) $K = 1,15$ (предметы учебного плана 1 - 4 классов начальной школы);
- в) $K = 1,10$ (литература, родной язык и литература, химия, география, биология, природоведение, история, обществознание, информатика и информационные коммуникационные технологии, часы педагогической, логопедической и психологической коррекции);
- г) $K = 1,05$ (физическая культура, основы безопасности жизнедеятельности);
- д) $K = 1,0$ (право, экономика, технология, МХК, искусство, элективные учебные предметы);
- е) $K = 1,2$ (предметы учебного плана в рамках обучения по специальным индивидуальным программам развития (далее - СИПР)).

(пп. "е" введен [постановлением](#) Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

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

- а) для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию:
 - в случае присвоения высшей квалификационной категории до 1 января 2011 года - 1,15;
 - в случае присвоения высшей квалификационной категории после 1 января 2011 года - 1,20;
- б) для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию, -

1,10;

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

5.10. Повышающие коэффициенты с учетом особенностей преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения (П) устанавливаются в размере:

а) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, в классах, организованных при лечебно-профилактических, оздоровительных, реабилитационных, организациях, а также осуществляющих обучение в классах при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы - 1,20;

б) за преподавание детям, обучающимся по адаптированным основным общеобразовательным программам, интегрированным в общеобразовательные классы, в отношении обучающихся по адаптированным основным общеобразовательным программам - 1,20;

в) за преподавание отдельных предметов по программам профильного и (или) углубленного (расширенного) изучения - 1,05;

г) за преподавание учебных предметов на иностранных языках - 1,10;

д) за работу по индивидуальным программам обучения с применением дистанционных, в том числе сетевых, технологий - 1,05;

е) за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы по следующей формуле:

$P = Ч / К / Н * С$, где:

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

К - общее количество классов/комплектов в образовательном учреждении;

Н - количество обучающихся в подгруппе;

С - корректировочный коэффициент, определяемый образовательным учреждением самостоятельно, от 0,5 до 1;

ж) за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов, по следующей формуле:

$P = 1,15 * Ч / К / 2$, где:

Ч - общая численность обучающихся в образовательном учреждении;

К - общее количество классов (классов/комплектов) в образовательном учреждении;

з) за обучение по СИПР исходя из продолжительности учебных занятий:

$P = 1$ при продолжительности учебных занятий до 20 минут;

$P = 1,2$ при продолжительности учебных занятий свыше 20 минут.

(пп. "з" введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

6. Определение размера должностного оклада педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. 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).

6.2. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = Стп \times Н \times Т \times К \times А \times П$, 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 - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения.

6.2.1. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс по СИПР, в том числе в условиях учреждений социальной защиты населения, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = С_{тп} \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где:

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

С_{тп} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР при индивидуальном обучении, или предельная наполняемость, установленная при обучении по СИПР с коэффициентом 0,5 при групповом обучении;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за особенности преподавания учебных предметов, реализации адаптированных основных общеобразовательных программ и форм обучения.

(пп. 6.2.1 введен постановлением Администрации Тюменского муниципального района от 27.12.2016 N 171)

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

$ДО = С_{тп} \times (Н_1 \times Т_1 \times К_1 + Н_2 \times Т_2 \times К_2 \dots + \dots Н_N \times Т_N \times К_N) \times А \times П$.

6.4. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение на дому, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = С_{тп} \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где:

С_{тп} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету;

Т - количество часов по предмету в месяц;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

П - повышающий коэффициент за обучение детей на дому, в том числе детей-инвалидов.

6.5. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение при делении класса на подгруппы, рассчитывается по следующей формуле:

$ДО = С_{тп} \times Н \times Т \times К \times А \times П$, где:

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

С_{тп} - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в подгруппе;

Т - количество часов по предмету в месяц (согласно учебному плану);

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

П - повышающий коэффициент за преподавание отдельных предметов при делении класса на подгруппы.

6.6. 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 и других 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, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, в том числе во время перерывов между занятиями.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ_{ст}) обеспечивает осуществление работникам образовательного учреждения стимулирующих выплат по результатам труда (премий).

7.2. Стимулирующие выплаты по результатам труда (премии) (за исключением стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений) распределяются по представлению руководителя образовательного учреждения органом государственного управления образовательного учреждения.

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

7.3. Основными направлениями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей эффективности и результативности труда для основных категорий работников образовательного учреждения являются:

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

7.4. При распределении стимулирующих выплат по результатам труда работникам образовательного учреждения могут учитываться следующие показатели эффективности и результативности труда:

Наименование должности	Показатели	
Заместители руководителя по учебно-воспитательной работе	1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, учащихся, родителей)	
	Эффективное использование современного учебного-наглядного оборудования в образовательном процессе	До 20 баллов
	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	До 20 баллов, наличие отчетной документации
	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	До 30 баллов
	2. Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	Организация эффективного сопровождения профессионального роста педагогических работников	При норме N=5% за 1 аттестованного, A= 5 баллов за каждого педагога $N = A / B * 100$, где: A - количество педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории; B - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических работников, аттестованных на первую и высшую квалификационные категории
	Обеспечение совместной работы по реализации метапредметного обучения и групповых технологий развития обучающихся	5 баллов, N≤30% 10 баллов, N≤50% 30 баллов, N от 50% ≤100% $N = A / B * 100$, где: A - количество педагогических работников, входящих в состав творческих, проектных групп; B - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических работников, входящих в состав творческих, проектных групп
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	5 баллов, N≤5% До 10 баллов, N≤20% До 20 баллов, 25%≤N<50%, 30 баллов, N от 50%≤100% $N = A / B * 100$, где: A - количество педагогических работников, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации; B - количество педагогических работников; N - удельный вес педагогических работников, участвующих в мероприятиях, направленных на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации

Соблюдение норм профессиональной этики	До 10 баллов
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	До 15 баллов
3. Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся по деятельности образовательной организации. До 20 баллов
1. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	До 50 баллов
Развитие форм работы с родительской общественностью, в том числе реализация семейно-школьных проектов	10 баллов за каждое мероприятие
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	До 30 баллов, $N=100\%$ $N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, освоивших основные образовательные программы
Проведение системной работы по сохранению контингента	До 30 баллов, $N=100\%$ $N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	До 50 баллов, $N=100\%$ общей успеваемости $N = A / B * 100$, где: А - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); В - количество выпускников (обучающихся); N - удельный вес выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)
Проведение системной работы по	2 балла за ребенка с ОВЗ

сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	$N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации); B - количество обучающихся с ограниченными возможностями здоровья; N - удельный вес обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, охваченных всеми видами обучения (социализации)
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов за ребенка $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, принявших участие в конкурсных мероприятиях интеллектуальной направленности различного уровня
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	10 баллов за каждый класс $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся 10, 11 классов, охваченных профильным обучением; B - количество обучающихся 10, 11 классов; N - удельный вес обучающихся, охваченных профильным обучением
	До 10 баллов за четверть Наличие отчетной документации по профориентационной деятельности
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	5 баллов за ребенка $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, реализующих индивидуальные учебные планы
4. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	Охват 95% обучающихся до 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Реализация программ дополнительного образования	5 баллов за каждую программу дополнительного образования $N = A / B * 100$, где:

	A - количество обучающихся, охваченных программами дополнительного образования; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных программами дополнительного образования
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	За каждые N=6% (1класс) – 2 балла $N = A / B * 100$, где: A - количество родителей (законных представителей) и обучающихся, посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; B - количество обучающихся и родителей (законных представителей); N - удельный вес обучающихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	N = 6%- 5 баллов N = 15%- 10 баллов N = 30%- 15 баллов N = 50%- 20 баллов N = > 50%- 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально значимой деятельности; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных социально значимой деятельностью
Организация профилактической работы с обучающимися (отсутствие/снижение количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся)	До 15 баллов Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	N>=50% - 20 баллов N>=100% - 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	N=6% - 5 баллов N=15% - 10 баллов N=30% - 15 баллов N=50% - 20 баллов N=> 50% - 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); B - количество мероприятий, предусматривающих привлечение

		родителей (законных представителей); N - удельный вес мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)
	Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	N=6% - 5 баллов N=15% - 10 баллов N=30% - 15 баллов N=50% - 20 баллов N=> 50% - 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья
	Охват обучающихся двухразовым горячим питанием	N=6% - 5 баллов N=15% - 10 баллов N=30% - 15 баллов N=50% - 20 баллов N=> 50% - 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных двухразовым питанием; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных двухразовым питанием. Позитивная динамика
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	N=6% - 5 баллов N=15% - 10 баллов N=30% - 15 баллов N=50% - 20 баллов N=> 50% - 30 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями
Учитель	1. Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Не менее 75% учебного времени уроков -10 баллов До 100% - 15 баллов
	Создание элементов развивающей среды (оформление образовательного учреждения, кабинета, музея и т.д.)	Кабинета – 5 баллов ОУ – 10 баллов
	Повышение профессионального мастерства	

Выполнение требований ФГОС	До 15 баллов, наличие отчетной документации
Организация учебной и внеучебной работы в классе	До 30 баллов
Выполнение требований к ведению учебно-программной документации	До 20 баллов
Наставничество и сопровождение молодых специалистов	До 20 баллов
Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	20 баллов Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения.
1. Организация своевременной актуализации сайта, соответствующего действующему законодательству 2. Использование ресурса электронного документооборота во всех процедурах образовательной и управленческой деятельности	20 баллов
Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
Достижение результатов освоения обучающимися основной образовательной программы, в соответствии с индивидуальными психофизическими возможностями обучающихся	N= от 25 до 30% кач. успеваемости От 5 до 10 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, освоивших основные образовательные программы; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, освоивших основные образовательные программы
Сохранение и повышение результатов внешней оценки качества образования (ГИА, ЕГЭ, РСОКО и др.)	N= от 25 до 30% кач. успеваемости $N = A / B * 100$, где: A - количество выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу); B - количество выпускников (обучающихся); N - удельный вес выпускников (обучающихся), успешно прошедших итоговую аттестацию (выполнивших проверочную работу)
Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	N = 51% - 65% - 10 баллов N = 66% - 85% - 15 баллов N = 86% - 30 баллов наличие отчетной документации; $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации;

	В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
Позитивные результаты образовательной деятельности по подготовке победителей и призеров конкурсных мероприятий интеллектуальной направленности различного уровня, в том числе обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	N – 5% - 5 баллов От 5% до 10% - 10 баллов От 10% до 20% - 15 баллов или за победителя + 10 баллов, призера + 5 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество победителей и призеров, подготовленных педагогическим работником; В - количество принявших участие; N - удельный вес победителей и призеров, подготовленных педагогическим работником
Использование различных форм и технологий профориентационной работы и профильного обучения	До 5 баллов Наличие отчетной документации
Результативность обучающихся при прохождении индивидуальных образовательных маршрутов	N=6% - 5 баллов N=15% - 10 баллов N=30% - 15 баллов N=50% - 20 баллов N=> 50% - 30 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов; В - количество обучающихся по индивидуальным маршрутам; N - удельный вес обучающихся, имеющих позитивные результаты прохождения маршрутов
2. Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
Организация досуговой, внеурочной занятости обучающихся, в том числе по предмету, включая каникулярный период	Для 5-11 классов N= от 25 до 50% - 3 балла N= от 50 до 65% - 5 баллов N= от 66 до 94% - 10 баллов N= от 95 - 15 баллов Для 1-4 классов N= 100% - 10 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе по предмету; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество родителей (законных представителей) и обучающихся, посетивших мероприятия с участием

	представителей ведомств; В - количество обучающихся и родителей (законных представителей); N - удельный вес обучающихся, охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	N= от 25 до 50% - 5 баллов N= от 50 до 94% - 10 баллов N= от 96 - 15 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально значимой деятельности; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных социально значимой деятельностью
Организация профилактической работы с обучающимися	Отсутствие – 10 баллов снижение – 3 балла количества преступлений (правонарушений) среди обучающихся
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	В 7-11 классах N = 85% - 5 баллов N = от 86 до 100% - 20 баллов В 1-6 классах N = 85% - 100% - 20 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями)	В 1 - 4 классах N = 85% - 100% - 5 баллов В 5 - 7 классах N = 85% - 100% - 10 баллов В 8 - 11 классах N = 86% - 100% - 20 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество мероприятий, организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); B - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N - удельный вес мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)
Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	N = 50% - 5 баллов N = > 51% - 10 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья;

		В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья
	Охват обучающихся двухразовым горячим питанием	N = 50% - 5 баллов N = > 51% - 10 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных двухразовым питанием; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных двухразовым питанием. Позитивная динамика
	Реализация мероприятий физкультурно-оздоровительной и спортивной направленности	N = 50% - 5 баллов N = > 51% - 10 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных физкультурно-оздоровительными и спортивными мероприятиями
Педагог-психолог	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 10 баллов, наличие отчетной документации
	Соблюдение норм профессиональной этики	До 10 баллов
	Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	До 10 баллов
	Сопровождение молодых специалистов	До 5 баллов
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	При N = 0 5 баллов, за каждые 100 обучающихся Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения
	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	При N = 95%, до 15 баллов наличие отчетной документации; $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных

		всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	При N = 95%, до 15 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся и родителей (законных представителей), посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; В - количество обучающихся и родителей (законных представителей); N - удельный вес обучающихся и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
	Организация профилактической работы с обучающимися	До 10 баллов Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; В - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: А - количество просветительских мероприятий с педагогическими работниками и родителями (законными представителями); В - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; N - удельный вес просветительских мероприятий с педагогическими работниками и родителями (законными представителями)
Учитель-логопед	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 10 баллов, наличие отчетной документации

	Соблюдение норм профессиональной этики	До 10 баллов
	Работа с педагогическими работниками по обеспечению комфортного психологического климата в коллективе	До 10 баллов
	Сопровождение молодых специалистов	До 5 баллов
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	При N = 95%, до 15 баллов наличие отчетной документации; $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	Организация участия обучающихся и родителей (законных представителей) в различных мероприятиях, организованных с участием других ведомств	При N = 95%, до 15 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся и родителей (законных представителей), посетивших мероприятия с участием представителей ведомств; B - количество обучающихся и родителей (законных представителей); N - удельный вес обучающихся и родителей (законных представителей), охваченных различными формами межведомственного взаимодействия
	Организация профилактической работы с обучающимися	До 10 баллов Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся
	Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
	Организация и проведение просветительской деятельности (консультации, лаборатории, семинары-практикумы и др.)	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество просветительских мероприятий с педагогическими

		работниками и родителями (законными представителями); В - количество мероприятий, предусматривающих просветительскую деятельность; Н - удельный вес просветительских мероприятий с педагогическими работниками и родителями (законными представителями)
Социальный педагог	Повышение профессионального мастерства	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 10 баллов, наличие отчетной документации
	Соблюдение норм профессиональной этики	До 10 баллов
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 10 баллов Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения
	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	Отсутствие обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение	При N = 0 5 баллов, за каждые 100 обучающихся $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, выбывших из образовательного учреждения и не продолжающих обучение
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	При N = 95%, до 15 баллов наличие отчетной документации; $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами работ по сохранению здоровья и социализации
	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	Организация внеурочной и досуговой деятельности (трудоустройство), в том числе в каникулярное время, обучающихся, находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учета	При N = 95%, до 15 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости, в том числе трудоустройство; B - количество обучающихся,

	находящихся в трудной жизненной ситуации и (или) состоящих на различных видах учета; N - удельный вес обучающихся, охваченных всеми видами досуговой занятости
Обеспечение эффективного взаимодействия с органами системы профилактики	До 15 баллов при эффективном взаимодействии (по плану работы)
Вовлечение обучающихся в различные формы добровольческой деятельности, общественного движения и самоуправления	При N = 95%, до 15 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия социально значимой деятельности; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных социально значимой деятельностью
Организация профилактической работы с обучающимися	До 10 баллов Отсутствие или снижение правонарушений и преступлений среди обучающихся
Участие в комплексном психолого-педагогическом сопровождении обучающихся в части вопросов, касающихся успешности развития и благополучия	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, эмоционально стабильных и находящихся в состоянии благополучия
Организация и проведение мероприятий, обеспечивающих активное взаимодействие с родителями (законными представителями) и семьями детей группы особого внимания	N= от 50 до 65% - 3 балла N= от 66 до 94% - 5 баллов N= от 95 - 7 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей); B - количество мероприятий, предусматривающих привлечение родителей (законных представителей); N - удельный вес мероприятий организованных и проведенных с участием родителей (законных представителей)
Охват обучающихся мероприятиями здоровьесберегающей направленности	N = 50% - 5 баллов N = > 51% - 10 баллов $N = A / B * 100$, где: A - количество обучающихся, охваченных мероприятиями по программам сохранения и укрепления здоровья; B - количество обучающихся; N - удельный вес обучающихся, охваченных мероприятиями по

		программам сохранения и укрепления здоровья
Библиотекарь	Развитие материально-технической базы образовательного учреждения и создание комфортных условий для участников образовательного процесса (учителей, обучающихся, родителей (законных представителей))	
	Эффективное использование современного учебно-наглядного оборудования в образовательном процессе	Использование до 100% - 15 баллов
	Создание элементов развивающей среды (оформление образовательного учреждения, кабинета, музея и т.д.)	Оформление кабинета – 5 баллов
	Полноценное и качественное использование фондов школьных библиотек, в том числе электронных	При использовании фонда более 65% - 5 баллов
	Повышение профессионального мастерства педагогических работников	
	Разработка и реализация индивидуального образовательного маршрута, направленного на повышение профессионального роста в рамках утвержденных форматов повышения квалификации	До 30 баллов, наличие отчетной документации
	Соблюдение норм профессиональной этики	При соблюдении до 10 баллов
	Обеспечение общественного участия в образовательном процессе, повышение открытости и демократизация управления образовательным учреждением	
	Отсутствие обоснованных обращений обучающихся и родителей (законных представителей)	До 10 баллов Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) обучающихся образовательного учреждения по деятельности образовательного учреждения. Да/нет
	Эффективность работы по достижению результатов нового качества	
	Проведение системной работы по сохранению здоровья и социализации обучающихся, в том числе с ограниченными возможностями здоровья	5 баллов, наличие отчетной документации
	Эффективность воспитательной системы образовательного учреждения	
	Организация информационно-просветительской деятельности со всеми участниками образовательного процесса	5 баллов, наличие отчетной документации
	Организация межведомственного взаимодействия с учреждениями культуры с целью повышения читательской активности обучающихся, пропаганды чтения как формы культурного досуга	5 баллов, наличие отчетной документации
Заместитель руководителя по	Обеспечение комфортного пребывания всех участников образовательного	До 20 баллов

административно-хозяйственной части (работе), заведующий хозяйством	процесса в образовательном учреждении	
	Организация эффективной работы по обеспечению общественного порядка, безопасности и антитеррористической защищенности образовательного учреждения	До 40 баллов
	Экономное и эффективное использование материальных ресурсов, в том числе энергосбережение	До 20 баллов
	Высокое качество подготовки образовательного учреждения к реализации образовательного процесса	До 20 баллов
	Содержание пришкольной территории без замечаний	До 20 баллов
	Сохранение и улучшение материально-технической обеспеченности образовательного процесса, в том числе содействие в обеспечении образовательного процесса современным оборудованием в соответствии с требованиями	До 20 баллов
	Отсутствие предписаний надзорных органов	До 20 баллов
	Обеспечение стабильной деятельности обслуживающего персонала	До 20 баллов
Работники бухгалтерии	Разработка положений, подготовка экономических расчетов, направленных на эффективное использование бюджетных средств	До 40 баллов
	Отсутствие нарушений по результатам проверок финансово-хозяйственной деятельности контролирующими органами	До 40 баллов
	Ежемесячное выполнение плана финансово-хозяйственной деятельности по статьям расходов	До 30 баллов
	Своевременная актуализация имеющихся профессиональных знаний применительно к должностным обязанностям, а также приобретение новых путем самообразования	До 20 баллов
	Активная разъяснительная работа с педагогическим коллективом и родительской общественностью	До 10 баллов
Младший обслуживающий персонал (уборщики служебных помещений, дворники, рабочие и др.)	Проведение генеральных уборок	До 15 баллов
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 15 баллов
	Оперативность выполнения заявок по уборке мест общего пользования	До 10 баллов

	Участие в подготовке и проведении общешкольных мероприятий образовательного учреждения	До 20 баллов
Водитель	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 40 баллов
	Отсутствие дорожно-транспортных происшествий	До 20 баллов
	Отсутствие фактов привлечения к административной ответственности за нарушение правил дорожного движения	До 10 баллов
	Эффективное и экономное расходование горюче-смазочных материалов	До 30 баллов
Системный администратор	Поддержка рабочего состояния компьютерной техники, локальной сети в учреждении	До 50 баллов
	Выполнение отдельных поручений руководителя	До 30 баллов

7.5. Стоимость одного балла устанавливается в размере 130 руб.

7.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда (премий), включая показатели эффективности труда для работников образовательного учреждения (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, за исключением руководителя, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала) определяются в локальных нормативных актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

7.7. Порядок осуществления стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района.

7.8. 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.

8. Оплата труда руководителя образовательного учреждения

8.1. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя образовательного учреждения устанавливаются в трудовом договоре в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных образовательных учреждений Тюменского муниципального района, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденным постановлением администрации Тюменского муниципального района.

Данное положение о системе оплаты труда работников МАОУ Мальковской СОШ вступает в силу с 18.10.2019г.