

Представительный орган работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 34»

Муниципальное автономное  
общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 34»

Представитель трудового коллектива

Г.Е. Беляева  
«17» июня 2022г.



Директор Средней школы № 34

Н.И. Говорухина  
«17» июня 2022г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

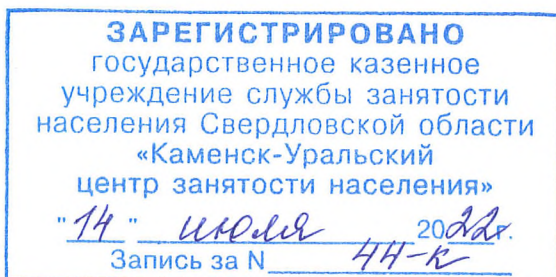
на 2022-2025 г.г.

муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная школа № 34»

УТВЕРЖДЕН

на общем собрании работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 34»

Протокол № 2 от «17» июня 2022г.



## 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 34» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
*работники* учреждения, в лице их представителя Беляевой Галины Егоровны (далее – представительный орган работников);  
*работодатель* учреждения, в лице его представителя директора Говорухиной Натальи Ивановны.

1.4. Работники имеют право уполномочить представительного органа работников представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статья 30, 31 ТК РФ).

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны признают коллективный договор основным документом социального партнерства, устанавливающим общие принципы проведения согласованных действий по вопросам, касающимся предмета коллективного договора.

1.6. Стороны договорились в целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением коллективного договора, направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

1.7. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников:

1.15.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

1.15.2. Положение об оплате труда работников учреждения;

1.15.3. Положение о порядке формирования и использования целевых взносов, добровольных пожертвований юридических и физических лиц;

1.15.4. Положение о порядке распределения педагогической нагрузки на учебный год работников учреждения;

1.15.5. Соглашение по охране труда;

1.15.6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

1.15.7. Другие локальные нормативные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представительный орган работников:

1.16.1. учет мнения представительного органа работников;

1.16.2. консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.16.3. получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.16.4. обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

1.16.5. участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.16.6. иные формы, определенные ТК РФ, коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.17. Работодатель обязуется:

1.17.1. направить коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;

1.17.2. довести текст настоящего коллективного договора до сведения всех работников не позднее одного месяца после его подписания.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязуется ознакомить Работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч.3 статьи 68 ТК РФ).

1.18. Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

## **2. Трудовой договор (эффективный контракт)**

2.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику

заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

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

2.3. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю документы в соответствии со статьей 65, 66<sup>1</sup> ТК РФ.

При заключении трудового договора обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию) подлежат лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (статья 69 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования, имеющие государственную аккредитацию, и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных коллективным договором.

Срок испытания устанавливается в соответствии со статьей 70 ТК РФ.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки,

режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, критерии эффективности деятельности работника и другие.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии со статьей 333 ТК РФ устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

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

2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников с результатами распределения их учебной нагрузки на новый учебный год под роспись в день проведения комплектования.

2.10. При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

2.11. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

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

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

2.13. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 2.11. настоящего коллективного договора.

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

2.15. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образования и Центра развития образования управления образования) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.18. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения страховой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в муниципальном учреждении. Подсчет стажа осуществляется работодателем и первичной профсоюзной организацией совместно, исходя из требований действующего законодательства и судебной практики, касающихся досрочного назначения страховых пенсий по старости в связи с педагогической деятельностью.

2.19. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора работника допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (статья 74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ (статья 74 ТК РФ).

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

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.20. Работодатель может заключить с работником дополнительное соглашение в части регулирования дистанционной (удаленной) работы и временного перевода работника на дистанционную работу по инициативе работодателя. В исключительных случаях предусматривается возможность выполнения работником дистанционной работы на постоянной основе и временно, а также возможность комбинированной работы – дистанционно и на стационарном рабочем месте (офис) (Федеральный закон от 08.12.2020 № 407-ФЗ).

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

2.22. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора и заключается в письменной форме (статья 72 ТК РФ).

2.23. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника по основаниям, предусмотренным в статье 76 ТК РФ, педагогических работников по основаниям, предусмотренным в статье 333.1. ТК РФ.

2.24. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным в статье 77 ТК РФ и иными федеральными законами.

2.25. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (статья 336 ТК РФ) является:

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

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость подготовки работников и дополнительного профессионального образования для нужд учреждения (статья 196 ТК РФ).

3.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения. При принятии решения об организации дополнительного профессионального образования работников учитываются соответствие профиля образования работника требованиям профессиональных стандартов, а также сроки прохождения им следующей аттестации.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.2.3. В случае направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, повышение квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, предусмотренных статьями 173-174 ТК РФ, при получении образования соответствующего уровня впервые.

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 (далее – Порядок) и проведение аттестации заместителей руководителей в соответствии с Положением о порядке аттестации заместителей руководителя и лиц, назначаемых на должность заместителя руководителя.

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины).

Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования по очной форме обучения, устанавливается следующая мера социальной поддержки - единовременное пособие педагогическому работнику на обустройство хозяйством, - в размере, порядке и на условиях, определенных нормативными правовыми актами Свердловской области.

Педагогическим работникам, окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, не имеющим квалификационной категории, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 20%, а также устанавливаются и выплачиваются все иные выплаты, предусмотренные педагогическим работникам действующей в муниципальном учреждении системой оплаты труда, за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

Данный повышающий коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

- если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

Педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией муниципального учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы повышается на 10 процентов.

3.2.6. Предоставлять льготы и преимущества для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством (Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»).

3.2.7. Предоставлять гарантии работникам предпенсионного и пенсионного возраста.

#### **4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Считать критерием массового высвобождения работников в отрасли увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

Работодатель обязуется уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (статья 82 ТК РФ).

В случае массового увольнения работников совместно с представительным органом работников предпринимать меры, определенные Положением об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения, утверждённым постановлением Совета Министров – Правительства Российской Федерации от 05.02.1993 № 99.

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

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

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ (статья 82 ТК РФ).

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

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, имеют также лица:

а) предпенсионного возраста;

б) проработавшие в учреждении свыше десяти лет;



в) одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;  
г) родители, воспитывающие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет;  
д) награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

е) молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и не более трех лет после окончания профессиональной образовательной организации.

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

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

## **5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени (статья 91 ТК РФ).

5.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.2.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.

5.2.2. Для руководящих работников, работников из числа прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.2.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (статья 333 ТК РФ).

5.2.4. 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, а также работа педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования и освобожденных от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации обучающихся.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором (приказ Министерства

образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»):

а) режима деятельности учреждения;

б) продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», а также продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;

в) объема фактической учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом № 1601;

г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися;

д) времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. № 1601).

5.2.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

1) по соглашению между работником и работодателем;

2) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.2.6. При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ предусматривается свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.2.7. Часы, предусмотренные планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель обязан посещать.

5.2.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.2.9. Работник, принятый по должности сторож, привлекается для работы в ночное время в порядке и на условиях, предусмотренных статьей 96 ТК РФ.

Ночное время – время с 22 часов до 6 часов.

5.2.10. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии со статьей 99 ТК РФ и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

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

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

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

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.

5.2.12. 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 (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

5.2.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст.123, 124 ТК РФ.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (ст.262<sup>2</sup>).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (статья 127 ТК РФ).

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

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

Работодатель предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет,
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет,
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери,
- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы.

Устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

5.4. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 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 (статья 335 ТК РФ).

5.5. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка для работников, работающих по пятидневной рабочей неделе, выходными днями являются суббота и воскресенье. Для работников, работающих по шестидневной рабочей неделе, - воскресенье.

5.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен).

5.7. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

## **6. Оплата и нормирование труда**

Стороны договорились:

6.1. Учреждение разрабатывает Положение об оплате труда работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений.

6.2. При увеличении бюджетных ассигнований на оплату труда работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с представительным органом работников.

6.3. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход, посредством оказания платных услуг работниками учреждения, решение о распределении дохода принимается руководителем организации по согласованию с представительным органом работников.

6.4. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.5. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, профессиональных стандартов, государственных гарантий по оплате труда, перечня видов выплат компенсационного характера, перечня видов выплат стимулирующего характера, единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, мнения представительного органа работников.

6.6. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются:

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени работников учреждений и режим их работы;
- 3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 5) особенности работы по совместительству педагогических работников, определяемые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.7. Изменение оплаты труда производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при истечении срока действия установленного повышающего коэффициента.

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

6.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера платы труда (статья 133 ТК РФ).

6.10. Заработная плата работнику учреждения устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Положением об оплате труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) ставки заработной платы работника с повышающим коэффициентом к окладу, и иные выплаты

стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

6.11. Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме (в форме расчетного листка):

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

6.12. Заработная плата работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работником, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.13. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы устанавливаются: 10 и 25 число каждого месяца.

6.14. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.15. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (статья 142 ТК РФ).

## **7. Охрана труда и здоровья**

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 219 ТК РФ).

Для реализации этого права - заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (по результатам специальной оценки условий труда) (статья 221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение специальной одежды и других средств индивидуальной защиты, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи утверждаются работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

7.4. Проводить для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, инструктаж по охране труда, организовывать обучение

безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве и проводить проверку знаний требований охраны труда.

7.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 ТК РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и Методикой проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.01.2014г. № 33н.

7.6. Организовать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения медицинских осмотров.

7.7. Организовывать и проводить иммунизацию, вакцинопрофилактику работников по совершенствованию профилактических мер и противодействия заболеваний среди работников.

Предоставлять работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции, двух оплачиваемых дополнительных дней отдыха.

Содействовать проведению дополнительной иммунизации, вакцинопрофилактики работников за счет средств учреждения, совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников организации.

7.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

Работники обязаны представлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы (статья 185.1 ТК РФ).

7.9. Работодатель обязуется обеспечить недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

7.10. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.11. Обеспечить соблюдение Плана мероприятий («дорожной карты») по реализации в Свердловской области программ профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах на 2021-2023 годы.

7.12. Обеспечить расследование и учет в установленном ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве.

7.13. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, помещения для оказания медицинской помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (статья 223 ТК РФ).

7.14. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.15. Соблюдать установленные для отдельных категорий работников ограничения в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 224 ТК РФ):

- на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда, к выполнению работ в ночное время, а также к сверхурочным работам;
- осуществление перевода работников, нуждающихся по состоянию здоровья в предоставлении им более легкой работы, на другую работу в соответствии с медицинским заключением;
- установление перерывов для отдыха, включаемых в рабочее время;
- создание для инвалидов условий труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации;
- другие мероприятия.

7.16. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представительного органа работников.

Стороны совместно:

7.17. Иницируют разработку и принятие программ улучшения условий и охраны труда.

7.18. Содействуют организации проведения проверок, в том числе совместных, состояния охраны труда в учреждении, выполнению мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением и программами по безопасности учреждения.

7.19. Заключают Соглашение по охране труда на период действия настоящего коллективного договора.

Стороны договорились:

7.20. При составлении плана финансово-хозяйственной деятельности (сметы) учреждение предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников, ответственных за охрану труда, безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты и смывающих и обезвреживающих средств.

Конкретный размер средств на указанные цели в муниципальном учреждении на очередной финансовый год устанавливается соглашением по охране труда.

7.21. В комиссии, создаваемые учреждением по приемке учреждения к новому учебному году, включается представительный орган работников.

7.22. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании групповых несчастных случаев, случаев с тяжелым и смертельным исходом с работниками.

7.23. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, выставок, конкурсов иных совместных мероприятиях.

7.24. Выполнять мероприятия, направленные на снижение доли работников, занятых в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам.

## **8. Гарантии профсоюзной деятельности**

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.



8.2. Представительный орган работников осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.4. При принятии решения о возможности расторжения трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом профсоюза, работодатель направляет в представительный орган работников проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (статья 373 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязан безвозмездно предоставить представительному органу работников необходимые помещения с оборудованием, отоплением, освещением, уборкой и охраной для проведения собраний работников, заседаний, хранения документации, а также предоставлять средства связи, электронную почту и оргтехнику, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (статья 377 ТК РФ).

8.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, работодатель ежемесячно перечисляет членские взносы из заработной платы работников, а также не являющихся членами профсоюза, но перечисляющих 1% из заработной платы, на счет профсоюзной организации.

Хранит письменные заявления работников об удержании из их заработной платы членского профсоюзного взноса до минования надобности (выхода его из Профсоюза, снятия с профсоюзного учета).

Членские взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день расчета заработной платы за предыдущий месяц. Задержка перечисления средств не допускается.

8.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Работодатель направляет денежные средства от приносящей доход деятельности на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы для работников учреждения.

8.8. Работодатель предоставляет по запросу представителя органа работников сведения и разъяснения по вопросам финансового обеспечения учреждения за счет средств бюджета, формирования и использования средств от приносящей доход деятельности, своевременности выплаты заработной платы работникам и по другим социально-трудовым вопросам.

8.9. Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

8.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (статья 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (статья 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (статья 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (статья 135 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (статья 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (статья 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания (статья 193, 194 ТК РФ);
- определение форм подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- создание комитета (комиссии) по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов (статья 372 ТК РФ);
- и другие вопросы.

8.11. Стороны согласились, что обязаны размещать на сайте учреждения веб-страницу первичной профсоюзной организации.

## **9. Обязательства представительного органа работников**

Представительный орган работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать трудовые права и законные интересы работников учреждения.

Представлять и защищать трудовые права и интересы членов профсоюза в судебных и других правоохранительных органах, в комиссиях по трудовым спорам.

9.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, об охране труда, коллективного договора, других нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам учреждения.

9.3. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Представлять на рассмотрение учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (статья 195 ТК РФ).

9.5. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль своевременности назначения и выплаты работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.6. Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек и (или) сведений о трудовой деятельности работников, своевременности внесения в них записей.

9.7. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.8. Представлять интересы педагогических работников учреждения при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности или квалификационной категории.

9.9. Оказывать консультативную помощь работникам, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

Разрабатывать и вносить на рассмотрение органов местного самоуправления Каменск-Уральского городского округа предложения по обеспечению жильем работников учреждения.

Совместно с работодателем ходатайствовать перед Администрацией Каменск-Уральского городского округа о предоставлении мест в общежитиях работникам, не имеющим жилья.

9.10. Оказывать материальную помощь работникам в случаях:

- тяжелой продолжительной болезни;
- смерти ближайших родственников (родителей, супруга, детей);
- в связи с юбилейной датой со дня рождения (55, 60, 65 лет и последующие каждые 5 лет).

9.11. Осуществлять культурно-просветительскую работу и физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения и членов их семей.

9.12. Совместно с Горкомом профсоюза:

9.12.1. содействовать в предоставлении работникам учреждения путевок на оздоровление и лечение в санаториях и профилакториях.

Работникам учреждения при выделении путёвки в санатории-профилактории предоставляются дни для лечения по данной путёвке. Работодатель по заявлению работника и предъявлению путевки предоставляет данному работнику отпуск без сохранения заработной платы либо вносит изменения в График отпусков учреждения на текущий календарный год и предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск работнику на период, указанный в путевке, и с учетом дней, необходимых для проезда к месту лечения и обратно.

9.12.2. добиваться выделения для детей работников учреждения: путевок в летние оздоровительные организации, мест в детских дошкольных учреждениях, подарков, билетов на новогодние елки.

9.13. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

## **10. Контроль за выполнением коллективного договора**

Стороны договорились, что:

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

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива работников не реже 1 раза в год.

10.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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


10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 2 месяцев до окончания срока действия данного договора и окончены не позднее 10 дней до истечения срока действия настоящего коллективного договора.

10.8. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по соглашению сторон коллективного договора.

Представительный орган работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя общеобразовательная  
школа № 34»

Приложение № 1 к Коллективному договору

Представитель трудового коллектива

 Г.Е. Беляева  
«17» июня 2011г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор Средней школы № 34

Средняя  
школа № 34

«17»

20 11г.

## ПРАВИЛА внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 34»

### 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) определяют трудовой распорядок работников в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении "Средняя общеобразовательная школа № 34" (далее - Школа) и регламентируют порядок приема, перевода и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, меры поощрения и взыскания, применяемые к работникам, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в Школе.

1.2. Настоящие Правила являются локальным нормативным актом, разработанным и утвержденным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), трудовым законодательством Российской Федерации и Уставом Школы в целях укрепления трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рационального использования рабочего времени, обеспечения высокого качества и производительности труда работников Школы.

1.3. В настоящих Правилах используются следующие понятия:

- "**Работодатель**" - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа № 34".

Официальным представителем Работодателя является директор;

- "**Работник**" - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Работодателем на основании трудового договора и на иных основаниях, предусмотренных ст. 16 ТК РФ;

- "**дисциплина труда**" - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, локальными нормативными актами Работодателя, трудовым договором.

1.4. Действие настоящих Правил распространяется на всех работников Школы.

1.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в трудовых договорах и должностных инструкциях, являющихся неотъемлемой частью трудовых договоров.

1.6. Правила утверждаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.7. Изменения и дополнения к настоящим Правилам разрабатываются и утверждаются Работодателем с учетом мнения представительной первичной профсоюзной организации.

1.8. Правила размещаются на официальном сайте Школы.

**2. Порядок приема работников**  
(ст. ст. 16, 58, 59, 60<sup>1</sup>, 60<sup>2</sup>, 65, 66, 66<sup>1</sup>, 67, 68, 69, 70, 212,  
213, 266, 289 ТК РФ)

2.1. Работники реализуют право на труд путем заключения письменного трудового договора.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель обязан ознакомить Работника под подпись с настоящими Правилами, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.3. **При заключении трудового договора** лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

2.3.1. паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

2.3.2. трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые или Работник поступает на работу на условиях совместительства;

2.3.3. документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

2.3.4. документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

2.3.5. документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

2.3.6. справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие (имевшие) судимость, подвергнувшиеся (подвергавшиеся) уголовному преследованию;

2.3.7. иные документы - согласно требованиям действующего законодательства.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

2.4. При заключении трудового договора до 01.01.2021г впервые Работодателем оформляется трудовая книжка и (или) сведения о трудовой деятельности. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее.

Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31.12.2020г., осуществляется в соответствии со статьей 66<sup>1</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.5. В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с

ее утратой, повреждением или по иной причине Работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

**2.6. Прием на работу оформляется Трудовым договором.** Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывают стороны. Один экземпляр трудового договора передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.7. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если Работник приступил к работе с ведома или по поручению Работодателя или его представителя, уполномоченного осуществлять допуск к работе. При фактическом допущении Работника к работе Работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня такого допущения.

2.8. Трудовой договор может заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

2.9. Срочный трудовой договор может заключаться в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.10. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия и причины, послужившие основанием для заключения такого договора, то он считается заключенным на неопределенный срок.

2.11. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании Работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.12. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что Работник принят на работу без испытания. В случаях, когда Работник фактически допускается к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.13. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по специальности в течение одного года со дня его получения;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.14. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организации и его заместителей, главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

2.15. При заключении трудового договора на срок до двух месяцев испытание



Работнику не устанавливается.

2.16. При заключении трудовых договоров с работниками, с которыми согласно законодательству РФ Работодатель имеет право заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, в трудовом договоре необходимо предусмотреть соответствующее условие.

2.17. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста восемнадцати лет, а также иные лица в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, должны пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

2.18. Обязательному периодическому (1 раз в год) медицинскому осмотру (обследованию) подлежат все работники Школы. Работники проходят медицинские осмотры (обследования) в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний.

2.19. **При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.**

2.20. **Перед началом работы (началом непосредственного исполнения Работником обязанностей, предусмотренных заключенным трудовым договором) Работодатель (уполномоченное им лицо) проводит инструктаж по правилам техники безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.**

Работник, не прошедший инструктаж по охране труда, технике безопасности на рабочем месте, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, к работе не допускается.

2.21. **Работодатель ведет трудовые книжки и (или) сведения о трудовой деятельности на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у Работодателя является для работников основной. Трудовые книжки работников Школы хранятся в сейфе.**

2.22. **На каждого работника Школы заполняется и ведется личная карточка, в которой с каждой вносимой записью, на основании приказа директора Школы, необходимо ознакомить ее владельца под роспись. После увольнения Работника личное дело хранится в Школе.**

2.23. Работник имеет право заключить трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в Школе (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) в соответствии с главой 44 ТК РФ.

2.24. Лица, поступающие на работу по совместительству, предъявляют выписку из трудовой книжки, заверенную работодателем по месту основной работы, справку с места основной работы с указанием должности и графика работы.

2.25. С письменного согласия Работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 60<sup>2</sup> Трудового кодекса Российской Федерации, за дополнительную оплату.

### **3. Порядок перевода работников** (ст. ст. 72, 72.1, 72.2, 73 ТК РФ)

3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.2. Перевод Работника на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя.

**3.3. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия Работника.**

3.4. Для оформления перевода на другую работу в письменной форме **заключается дополнительное соглашение**, составляемое в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (Работодателем и Работником). Один экземпляр соглашения передается Работнику, другой хранится у Работодателя. Получение Работником экземпляра соглашения подтверждается подписью Работника на экземпляре, хранящемся у Работодателя.

3.5. Перевод Работника на другую работу **оформляется приказом**, изданным на основании дополнительного соглашения к трудовому договору. Приказ, подписанный руководителем организации или уполномоченным лицом, объявляется Работнику под подпись.

3.6. Запрещается переводить и перемещать Работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.7. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, Работник может быть временно переведен на другую работу у того же Работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа Работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.8. Перевод Работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же Работодателя 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. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия Работника.

3.9. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

3.10. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности).

3.11. Если в соответствии с медицинским заключением Работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 ТК РФ.

3.12. Трудовой договор с заместителями руководителя и главным бухгалтером, нуждающимися в соответствии с медицинским заключением во временном или в постоянном переводе на другую работу, при отказе от перевода либо отсутствии у Работодателя соответствующей работы прекращается в соответствии с пунктом 8 части



первой статьи 77 ТК РФ. Работодатель имеет право с письменного согласия указанных Работников не прекращать с ними трудовой договор, а отстранить их от работы на срок, определяемый соглашением сторон.

#### **4. Порядок увольнения работников** (ст. ст. 77, 79, 80, 81, 83, 84.1, 140 ТК РФ)

##### **4.1. Основаниями прекращения трудового договора являются:**

##### **4.1.1. Соглашение сторон (статья 78 ТК РФ).**

Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

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

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия Работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

##### **4.1.3. Расторжение трудового договора по инициативе Работника (статья 80 ТК РФ).**

Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, **предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения Работодателем заявления Работника об увольнении.

По соглашению между Работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В случаях, когда заявление Работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника.

До истечения срока предупреждения об увольнении Работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключение трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении Работник имеет право прекратить работу. В последний день работы Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению Работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и Работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

##### **4.1.4. Расторжение трудового договора по инициативе Работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ).**

Трудовой договор может быть расторгнут Работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) несоответствия Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 5) неоднократного неисполнения Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- б) однократного грубого нарушения Работником трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

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

Увольнение по основанию, предусмотренному подпунктом 2 или 3 настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.1.5. Перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность).

4.1.6. Отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ).

4.1.7. Отказ Работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ).

4.1.8. Отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ).

4.1.9. Отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

4.1.10. Обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ).

Трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1) призыв Работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

2) признание Работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3) смерть Работника - физического лица, а также признание судом работника - физического лица умершим или безвестно отсутствующим;

4) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства Российской Федерации или органа государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации;

5) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения Работником обязанностей по трудовому договору.

Прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным подпунктом 5 настоящего пункта, допускается, если невозможно перевести Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

4.1.11. Нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

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

#### **4.3. Прекращение трудового договора оформляется приказом Работодателя.**

С приказом Работодателя о прекращении трудового договора Работник должен быть ознакомлен под подпись. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения Работника или Работник отказывается ознакомиться с ним под подпись, на приказе производится соответствующая запись.

4.4. **Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника**, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

4.5. При увольнении Работник не позднее дня прекращения трудового договора возвращает все переданные ему Работодателем для осуществления трудовой функции документы, оборудование, инструменты и иные товарно-материальные ценности, а также документы, образовавшиеся при исполнении трудовых функций.

4.6. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и (или) предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя (статья 66<sup>1</sup> ТК РФ) и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

4.7. По письменному заявлению Работника Работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

4.8. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора производится в точном соответствии с формулировками ТК РФ и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ.

4.9. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя Работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, Работодатель обязан направить Работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанного уведомления или письма Работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. По письменному обращению Работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, Работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника, а в случае, если на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, Работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения Работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

## **5. Основные права и обязанности Работодателя**

(ст. ст. 22, 76, 212 ТК РФ)

### **5.1. Работодатель имеет право:**

5.1.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.2. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

5.1.3. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

5.1.4. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения настоящих Правил;

5.1.5. требовать от работников соблюдения правил охраны труда и пожарной безопасности;

5.1.6. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

5.1.7. принимать локальные нормативные акты;

5.1.8. реализовывать права, предусмотренные законодательством о специальной оценке условий труда;

5.1.9. осуществлять иные права, предоставленные ему в соответствии с трудовым законодательством.

### **5.2. Работодатель обязан:**

5.2.1. создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

5.2.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

5.2.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

5.2.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие

государственным нормативным требованиям охраны труда;

5.2.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

5.2.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

5.2.7. вести учет времени, фактически отработанного каждым работником;

5.2.8. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, трудовыми договорами;

5.2.9. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

5.2.10. предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

5.2.11. знакомить работников под подпись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

5.2.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

5.2.13. отстранять от работы работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными правовыми актами РФ;

5.2.14. 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.

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) Работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

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

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении противопоказаний для выполнения им работы, обусловленной трудовым договором, подтвержденных медицинским заключением, которое выдано в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) Работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе. Иные правила отстранения могут устанавливаться федеральными законами.

5.3. Администрация Школы (руководитель, заместитель руководителя) осуществляет внутришкольный контроль: посещение уроков, школьных и внешкольных мероприятий.

## **6. Основные права и обязанности работников** (ст. ст. 21, 214 ТК РФ)

### **6.1. Работник имеет право:**

6.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

6.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

6.1.3. обеспечение рабочим местом, соответствующим государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

6.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

6.1.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6.1.6. предоставление отпуска без сохранения заработной платы по основаниям и на срок, установленные ТК РФ и иными федеральными законами, а также по любым другим основаниям в учебном году при отсутствии отрицательных последствий для образовательного процесса;

6.1.7. получение полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предусмотренных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.1.8. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

6.1.9. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

6.1.10. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

6.1.11. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

6.1.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

6.1.13. реализацию иных прав, предусмотренных в трудовом законодательстве.

### **6.2. Педагогические работники Школы, кроме перечисленных в п. 6.1. прав, имеют право:**

6.2.1. на свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников в соответствии с образовательной программой, утвержденной Школой, методов оценки знаний обучающихся при исполнении профессиональных обязанностей;

6.2.2. на сокращенную продолжительность рабочего времени;

6.2.3. на удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством РФ;

6.2.4. на длительный отпуск сроком до одного года, предоставляемый не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в порядке, устанавливаемом Учредителем.

### **6.3. Работник обязан:**

6.3.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и иными документами, регламентирующими деятельность Работника;

6.3.2. качественно и своевременно выполнять поручения, распоряжения, задания и

указания своего непосредственного руководителя;

6.3.3. соблюдать настоящие Правила;

6.3.4. соблюдать трудовую дисциплину: вовремя приходить на работу (не менее чем за 15-20 минут до начала рабочего времени), соблюдать установленную продолжительность рабочего времени;

6.3.5. выполнять установленные нормы труда;

6.3.6. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знания требований охраны труда;

6.3.7. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;

6.3.8. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

6.3.9. 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;

6.3.10. способствовать созданию благоприятной деловой атмосферы в коллективе;

6.3.11. 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);

6.3.12. принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих нормальному выполнению работы (аварии, простои и т.д.), и немедленно сообщать о случившемся Работодателю;

6.3.13. поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте;

6.3.14. **соблюдать установленные Работодателем требования:**

а) не использовать в личных целях инструменты, приспособления, технику и оборудование Работодателя;

б) не использовать рабочее время для решения вопросов, не обусловленных трудовыми отношениями с Работодателем; в период рабочего времени не вести личные телефонные разговоры, не читать книги, газеты, иную литературу, не имеющую отношения к трудовой деятельности, не пользоваться сетью Интернет в личных целях, не играть в компьютерные игры;

в) не курить в помещениях Школы и на ее территории;

г) не употреблять в рабочее время алкогольные напитки, наркотические и токсические вещества, не приходить на работу в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;

д) не выносить и не передавать другим лицам служебную информацию на бумажных и электронных носителях;

е) не оставлять на длительное время рабочее место, не сообщив об этом своему непосредственному руководителю и не получив его разрешения;

ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные законодательством Российской Федерации, настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами и трудовым договором.

**6.4. Работникам Школы в период организации образовательного процесса (в период урока) запрещается:**

а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;

б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

в) удалять обучающихся с уроков;

г) отвлекать обучающихся во время учебного процесса на иные, не связанные с учебным процессом, мероприятия, освобождать от занятий для выполнения общественных поручений;

д) отвлекать работников Школы в рабочее время от их непосредственной работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с основной деятельностью Школы;

е) созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам.

6.5. Трудовые обязанности и права работников конкретизируются в должностных инструкциях и трудовых договорах.

## **7. Рабочее время**

(ст. ст. 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 284, 333 ТК РФ)

7.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Порядок исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю определяется федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

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

Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается для работников административно-управленческого персонала (*директор, заместитель директора, главный бухгалтер*) и прочего персонала (*специалист по охране труда, инженер-программист, специалист по кадрам, лаборант, секретарь, инженер-энергетик, бухгалтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, гардеробщик, уборщик служебных помещений, сторож, вахтер, дворник*).

**7.3. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:**

7.3.1. для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

7.3.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

7.3.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

7.3.4. для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

**7.3.5. для педагогических работников** (*учитель, старший вожатый, педагог дополнительного образования, педагог-библиотекарь, педагог-психолог, преподаватель-организатор ОБЖ, социальный педагог, тьютор, педагог-организатор, учитель-дефектолог, учитель-логопед*).

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



В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

**1) продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:**

- педагогам-психологам;
- педагогам-организаторам;
- старшим вожатым;
- педагогам-библиотекарям;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- социальным педагогам;
- тьюторам;

2) за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

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

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования;

**3) Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:**

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

7.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии **неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.**

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

**7.5. Работникам устанавливается продолжительность ежедневной работы (смены) – нормальная продолжительность рабочего времени.**

Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;

- для инвалидов - в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать при 36-часовой рабочей неделе - 8 часов.

**7.6. Продолжительность рабочего дня (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.**

На отдельных видах работ по должностям: сторож, гардеробщик, вахтер, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

7.7. Работа в ночное время.

**Ночное время - время с 22 часов до 6 часов.**

**7.8. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.**

Работодатель имеет право привлекать Работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного Работника в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором:

- для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ);

- если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

7.9. **Сверхурочная работа** - работа, выполняемая Работником по инициативе Работодателя за пределами установленной для Работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

Привлечение Работодателем Работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве 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 сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии со статьей 99 ТК РФ иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**7.10. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству** не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

Указанные ограничения продолжительности рабочего времени при работе по совместительству не применяются в следующих случаях:

- если по основному месту работы Работник приостановил работу в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- если по основному месту работы Работник отстранен от работы в соответствии с медицинским заключением.

**7.11.** Работодатель ведет учет рабочего времени, фактически отработанного каждым работником, в таблице учета рабочего времени.

## **8. Режим рабочего времени**

(ст. ст. 100, 101, 103, 104, 105)

**8.1.** Режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, которые устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы (пребывание их в течение определенного времени, сменности учебных занятий и других особенностей работы Школы) и устанавливается настоящими Правилами, графиками работы (график сменности, расписание учебных занятий), коллективным договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством.

Режим работы руководителей Школы, его заместителей, других руководящих работников определяется с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью Школы.

**8.2. В Школе устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем: воскресенье.**

Начало учебных занятий: 8 часов 30 минут.

Окончание учебных занятий: в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденным руководителем Школы.

В Школе установлен контрольно-пропускной режим (Положение об организации контрольно-пропускного режима и правилах поведения посетителей в здании муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 34», утвержденное приказом от 02.12.2019г. № 281 «О контрольно-пропускном режиме в образовательном учреждении»).

8.3. Для работников Школы устанавливается следующий режим рабочего времени (продолжительность рабочей недели) по норме часов, установленной за ставку заработной платы в неделю:

8.3.1. **пятидневная рабочая неделя** с двумя выходными днями – суббота, воскресенье (40-часовая продолжительность рабочего времени) в должности: *заместителя директора по административно-хозяйственной работе, главного бухгалтера, бухгалтера, специалиста по кадрам, секретаря, лаборанта, инженера-программиста*

продолжительность ежедневной работы: 8 часов;

время начала работы: 8.30,

время окончания работы: 17.00;

перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут с 12.30 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

8.3.1.\* **для несовершеннолетних пятидневная рабочая неделя** с двумя выходными днями – суббота, воскресенье (сокращенная продолжительность рабочего времени) в должности: *в соответствии со штатным расписанием*.

продолжительность ежедневной работы: в соответствии с Трудовым договором;

время начала работы: 9.00,

время окончания работы: в соответствии с Трудовым договором;

перерыв для отдыха продолжительностью не менее 10 минут каждый час, перерыв на питание в соответствии с продолжительностью рабочего времени, оговоренного в Трудовом договоре. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

8.3.2. **шестидневная рабочая неделя** с одним выходным днем – воскресенье в должности:

8.3.2.1. *директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по воспитательной работе, заместителя директора по правовому воспитанию* (40-часовая продолжительность рабочего времени)

продолжительность ежедневной работы: понедельник-пятница 7 часов,

суббота 5 часов;

время начала работы: понедельник-суббота 8.30,

время окончания работы: понедельник-пятница 16.00, суббота 14.00;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут с 12.30 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность ежедневной работы *заместителей директора* устанавливается графиком, утвержденным Работодателем в соответствии с расписанием учебных занятий.

8.3.2.2. *учителя, педагога дополнительного образования* (норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы)

продолжительность ежедневной работы: 3 часа;

время начала работы: 8.30,

время окончания работы: 12.00;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут (одновременно вместе с приемом пищи обучающихся или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении). Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность ежедневной работы *учителя, педагога дополнительного образования* устанавливается в соответствии с расписанием учебных занятий.

8.3.2.3. *старшего вожатого, педагога-библиотекаря, педагога-организатора, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ, социального педагога, тьютора* (продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю за ставку заработной платы)

продолжительность ежедневной работы: 6 часов;

время начала работы: 8.30,

время окончания работы: 15.00;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут с 12.30 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность ежедневной работы *старшего вожатого, педагога-библиотекаря, педагога-организатора, педагога-психолога, преподавателя-организатора ОБЖ, социального педагога, тьютора* устанавливается графиком, утвержденным Работодателем в соответствии с расписанием учебных занятий.

8.3.2.3.<sup>1</sup> *учителя-логопеда, учителя-дефектолога* (продолжительность рабочего времени 20 часов в неделю за ставку заработной платы)

продолжительность ежедневной работы: 3,5 часа;

время начала работы: 8.30,

время окончания работы: 12.30;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут с 10.00 до 10.30. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Продолжительность ежедневной работы *учителя-логопеда, учителя-дефектолога* устанавливается графиком, утвержденным Работодателем в соответствии с расписанием учебных занятий.

8.3.2.4. *инженера-энергетика, специалиста по охране труда, рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту зданий* (40-часовая продолжительность рабочего времени)

продолжительность ежедневной работы: понедельник-пятница 7 часов,

суббота 5 часов;

время начала работы: понедельник-суббота 8.30,

время окончания работы: понедельник-пятница 16.00, суббота 14.00;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут с 12.30 до 13.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

8.3.2.5. *уборщика служебных помещений* (40-часовая продолжительность рабочего времени)

продолжительность ежедневной работы: понедельник-пятница 7 часов,

суббота 5 часов;

время начала работы: понедельник-суббота 10.30,

время окончания работы: понедельник-пятница 18.00, суббота 16.00;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут с 14.30 до 15.00. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Один раз в неделю для уборщика служебных помещений устанавливается дежурство по графику:

время начала работы дежурного: 8.30,

время окончания работы: в соответствии с продолжительностью ежедневной работы.

График утверждается Работодателем.

8.3.2.6. *дворника* (40-часовая продолжительность рабочего времени)

продолжительность ежедневной работы: понедельник-пятница 7 часов,

суббота 5 часов;

время начала работы: понедельник-суббота 7.00,

время окончания работы: понедельник-пятница 14.30, суббота 12.30;

перерыв для отдыха и питания: 30 минут с 11.00 до 11.30. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

8.3.3. **рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику** (40-часовая продолжительность рабочего времени) в должности: *гардеробщика, вахтера, сторожа*.

Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с графиком, утвержденным Работодателем.

8.3.3.1. *гардеробщикам*

продолжительность ежедневной работы: 12 часов;

время начала работы: 8.00,

время окончания работы: 20.00;

перерыв для отдыха и питания: в рабочее время,

чередование рабочих и нерабочих дней:

понедельник-пятница один день рабочий, один день выходной и т.д.;

суббота, воскресенье по графику.

Продолжительность ежедневной работы *гардеробщика* устанавливается графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

8.3.3.2. *вахтеру*

продолжительность ежедневной работы: 12 часов;

время начала работы: 8.00,

время окончания работы: 20.00;

перерыв для отдыха и питания: в рабочее время;

рабочие дни: суббота, воскресенье.

Продолжительность ежедневной работы *вахтера* устанавливается графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

8.3.3.3. *сторожам*

продолжительность ежедневной работы: 12 часов;

время начала работы: 19.00,

время окончания работы: 7.00;

перерыв для отдыха и питания: в рабочее время;

чередование рабочих и нерабочих дней: два дня рабочих, два дня выходных и т.д.

Продолжительность ежедневной работы *сторожа* устанавливается графиком, утвержденным Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

**Графики доводится до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.**

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

8.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми

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

8.4.1. Осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий производится в порядке, установленном действующим законодательством.

Переход на осуществление образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не может являться основанием для снижения педагогическим работникам установленной им учебной (педагогической) нагрузки и заработной платы.

Педагогические работники при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий планируют свою педагогическую деятельность с учетом системы дистанционного обучения, реализуют дистанционное обучение в порядке, установленном действующим законодательством.

Педагогические работники выполняют педагогическую работу по реализации образовательной программы в пределах нормируемой части педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им на учебный год, а также времени, необходимого для выполнения другой части педагогической работы, которое регулируется в порядке, установленном п. 2.3. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016г. № 536. Режим рабочего времени педагогических работников может уточняться в части начала и окончания занятий.

При реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий консультативная, методическая, организационная и иная работа педагогических работников проводится в пределах времени работы Школы.

8.5. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

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

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается расписанием учебных занятий в соответствии с учетом СанПиН 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

Расписание учебных занятий составляется и утверждается Работодателем на текущий учебный год.

*Нормируемая часть рабочего времени (учебная нагрузка) учителей и педагогов дополнительного образования определяется с учетом количества часов по учебным*

планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Школы.

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

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

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

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

- периодические кратковременные дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня 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. При составлении графика дежурств педагогических работников в Школе в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. В дни работы к дежурству по Школе педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

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

8.8. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации педагогического работника.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

8.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Школы. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре.

8.10. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем 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.

При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную



деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов.

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

8.12. При возложении на учителей, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых Школа является основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

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

8.14. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе Работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2) пункта 7.3.5. настоящих Правил, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе Работодателя на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2) пункта 7.3.5. настоящих Правил, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.15. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктом 8.14. настоящих Правил.

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

8.17. 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, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

8.18. Определение учебной нагрузки учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, осуществляется в соответствии с распределением учебной нагрузки педагогическим работникам и распределяется на указанный период между другими педагогическими работниками.

8.19. Определение учебной нагрузки педагогических работников на определенный срок осуществляется для выполнения учебной нагрузки на период замещения временно отсутствующих педагогических работников, а также на период временного замещения вакантной должности до приема на работу постоянного работника.

8.20. Определение и изменение учебной нагрузки лиц, замещающих должности педагогических работников по совместительству, а также путем замещения таких должностей наряду с работой, определенной трудовым договором (в том числе руководителями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, их заместителями, другими работниками наряду со своей основной работой), осуществляется в соответствии с распределением учебной нагрузки педагогическим работникам.

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.

8.21. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Условие о режиме ненормированного рабочего дня обязательно включается в трудовой договор. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом Школы с учетом мнения представительного органа работников.

8.22. Сменная работа - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

8.23. Если при приеме на работу или в течение действия трудовых отношений Работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

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

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

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

8.26. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы 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.

Периоды каникулярного времени, периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности Школы по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий) являются рабочим временем работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

На каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий уточняется режим рабочего времени учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала.

Режим рабочего времени работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий регулируется приказом Работодателя и графиками работ с указанием их характера и особенностей.

Работники из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала в каникулярные периоды и периоды отмены (приостановки) занятий привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

При привлечении работников из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала к данным работам Работодатель обязан соблюдать правила нормирования труда.

Работы, не требующих специальных знаний и квалификации, могут поручаться работнику из числа учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала только вместо исполнения работником своих непосредственных обязанностей в случае, если он свободен от их исполнения.

## 9. Время отдыха

(ст. ст. 106, 107, 108, 111, 112, 114, 115, 116,  
122, 123, 124, 125, 128, 263, 286 ТК РФ)

9.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

9.2. Видами времени отдыха являются:

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

9.3. Работникам предоставляется:

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

Конкретная продолжительность перерыва для отдыха и питания работникам устанавливается пунктом 8.3. настоящих Правил.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (столовая).

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

2) **Выходные дни** устанавливаются пунктом 8.3. настоящих Правил.

3) **Нерабочими праздничными днями** в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;

- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящего пункта. Правительство Российской Федерации переносит два выходных дня из числа выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем части первой настоящего пункта, на другие дни в очередном календарном году.

В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям: *сторожам, вахтеру, гардеробщикам.*

4) **Ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.**

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

Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск предоставляется **педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».**

9.4. Работникам условиями локального нормативного акта и трудового договора могут устанавливаться иные выходные дни, а также другое время предоставления перерыва для отдыха и питания.

9.5. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск Работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению Работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ТК РФ.

**О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.**

При желании Работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, Работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

9.6. **Лицам, работающим по совместительству,** ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе

по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности;

9.7. Ежегодный оплачиваемый **отпуск должен быть продлен или перенесен** на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника,
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

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

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

9.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

9.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить **отпуск без сохранения заработной платы**:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

9.12. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (статья 263 ТК РФ).

## 10. Оплата труда

(ст. ст. 129, 133, 135, 136, 151, 153, 154 ТК РФ)

10.1. **Заработная плата** (оплата труда Работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

10.2. Оплата труда работников Школы осуществляется на основе Положения об оплате труда с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников и включает в себя:

- размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

- выплаты компенсационного характера;

- выплаты стимулирующего характера.

10.3. При определении размера оплаты труда Работников Школы учитываются:

- 1) показатели квалификации (наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

- 2) продолжительность рабочего времени работников и режим их работы;

- 3) норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, объемы учебной (педагогической) работы;

- 4) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- 5) особенности работы по совместительству педагогических работников, определяемые Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;

- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

10.4. Размер должностного оклада устанавливается на основании штатного расписания Школы.

10.5. Заработная плата Работнику учреждения устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом) в соответствии с Положением об оплате труда.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы Работника и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор (эффективный контракт).

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

10.7. **Работодатель обязуется при выплате заработной платы извещать каждого Работника в письменной форме (в форме расчетного листка):**

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждена Работодателем с учетом мнения (по согласованию) представительного органа работников.

10.8. Заработная плата Работника переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работником, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

10.9. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца. **Днями выплаты заработной платы устанавливаются: 10 и 25 число каждого месяца.**

10.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.11. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, Работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 настоящего Кодекса).

10.12. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, оплата труда в ночное время производится в соответствии с трудовым законодательством.

10.13. В соответствии с трудовым законодательством и другими федеральными законами Работникам предоставляются гарантии и компенсации.

## **11. Поощрения за труд**

(ст. 191 ТК РФ)

11.1. **Работодатель поощряет работников**, добросовестно исполняющих трудовые обязанности:

- объявляет благодарность;
- выдает премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает Почетной грамотой.

11.2. Размер премии устанавливается в пределах, предусмотренных Положением об оплате труда.

11.3 Поощрения объявляются в приказе Работодателя и доводятся до сведения сотрудников.

Допускается одновременное применение нескольких видов поощрений.

## **12. Ответственность сторон**

(ст. ст. 192, 193, 194, 232-250 ТК РФ)

### **12.1. Ответственность Работника:**

12.1.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным ТК РФ.

12.1.2. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение.

Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

12.1.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня

обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для учета мнения представительного органа работников.

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

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

12.1.5. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

12.1.6. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе.

Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

12.1.7. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

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

12.1.10. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 11.1 настоящих Правил, к Работнику не применяются.

12.1.11. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

12.1.12. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

12.1.13. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

12.1.14. Материальная ответственность Работника наступает за ущерб, причиненный им Работодателю в результате его виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

12.1.15. Работник обязан возместить Работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежат.

12.1.16. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного Работника.

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

12.1.18. В случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в



полном размере.

12.1.19. Письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

12.1.20. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

12.1.21. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

12.1.22. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

12.1.23. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

12.1.24. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

12.1.25. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

12.1.26. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

12.1.27. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

## **12.2. Ответственность Работодателя:**

12.2.1. Материальная ответственность Работодателя наступает за ущерб, причиненный его Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

12.2.2. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

12.2.3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

12.2.4. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право

обратиться в суд.

12.2.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

12.2.6. Моральный вред, причиненный Работнику неправомерными действиями или бездействием Работодателя, возмещается Работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

### **13. Заключительные положения**

13.1. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в настоящих Правилах, Работники и Работодатель руководствуются положениями ТК РФ и иных нормативных правовых актов РФ.

13.2. По инициативе Работодателя или Работников в настоящие Правила могут вноситься изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством.

СОГЛАСОВАНО с учетом мнения  
представительного органа работников  
Средней школы № 34

Представитель трудового коллектива

Г.Е. Беляева  
« 17 » июня 20 дд г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор Средней школы № 34

Г.Е. Беляева 20 дд г.

**ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда  
работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
"Средняя общеобразовательная школа № 34", в отношении которого  
орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-  
Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя**

**Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 34", в отношении которого орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Положение) применяется при исчислении заработной платы работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 34" города Каменска-Уральского, в отношении которого орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя (далее - Учреждение).

2. Заработная плата работников Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующей в Учреждении системой оплаты труда. Система оплаты труда в Учреждении устанавливается на основе настоящего Положения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения.

3. Фонд оплаты труда Учреждения формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой автономному Учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

Объем средств на выплаты стимулирующего характера в составе фонда оплаты труда Учреждения должен составлять не более 30 процентов.

4. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения по согласованию с органом местного самоуправления "Управление образования города Каменска-Уральского" (далее - Управление образования) и включает в себя все должности работников данного Учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонд оплаты труда.

5. Должности работников, включаемые в штатное расписание Учреждения, определяются в соответствии с уставом Учреждения и соответствуют Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденному Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих,

раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (далее - ЕКС), выпускам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного Постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии с Постановлением Министерства труда и занятости населения Российской Федерации от 12.05.1992г. № 15а "О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях и в организациях, расположенных на территории России" (далее - ЕТКС), и номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций" (далее - номенклатура должностей).

## Глава 2. УСЛОВИЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

6. Оплата труда работников Учреждений устанавливается с учетом:

- 1) ЕТКС;
- 2) номенклатуры должностей;
- 3) ЕКС или профессиональных стандартов;
- 4) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- 5) профессиональных квалификационных групп;
- 6) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 7) перечня видов выплат стимулирующего характера;
- 8) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников государственных и муниципальных организаций;
- 9) норм труда;
- 10) мнения представительного органа работников Учреждения.

7. При определении размера оплаты труда работников Учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (стаж педагогической работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников Учреждения;
- 3) объемы учебной (педагогической) работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

8. Заработная плата работников Учреждения предельными размерами не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9. Изменение оплаты труда работников Учреждения производится:

- 1) при присвоении (истечении срока действия) квалификационной категории - со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссии (со дня истечения срока действия квалификационной категории);
- 2) при присвоении почетного звания - со дня присвоения (при предъявлении документа, подтверждающего присвоение почетного звания);
- 3) при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня издания Министерством образования и науки Российской Федерации приказа о выдаче диплома

кандидата наук (при предъявлении диплома кандидата наук);

4) при присуждении ученой степени доктора наук - со дня издания Министерством просвещения Российской Федерации приказа о выдаче диплома доктора наук (при предъявлении диплома доктора наук);

5) при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет, - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

10. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 9 настоящего Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

11. Руководитель Учреждения:

1) проверяет документы о стаже педагогической работы, другие основания, предусмотренные настоящим Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;

2) ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;

3) ежегодно составляют и утверждают штатное расписание, которое включает все должности работников Учреждения;

4) несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

12. Предельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), которая может выполняться в Учреждении педагогическими работниками, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13. Особенности регулирования работы по совместительству для педагогических работников помимо особенностей, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

14. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим ее помимо основной работы в том же Учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций (включая работников органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### Глава 3. ПОРЯДОК ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ

15. Оплата труда работников Учреждения включает в себя:

1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в главе 5 настоящего Положения;

3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в главе 6 настоящего Положения.



16. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат в соответствии с настоящим Положением, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

17. Учреждение самостоятельно устанавливает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования (*Приложение 1*).

18. Оплата труда работников, занятых по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

19. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

20. При суммированном учете работодатель организует рабочий процесс таким образом, чтобы норма рабочего времени была отработана работником за учетный период. Оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени: оклад (должностной оклад), ставка заработной платы делится на среднемесячное число нормативных часов за учетный период, а затем умножается на количество часов, отработанных работником в данном месяце.

21. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала, должности руководителей структурных подразделений, должности педагогических работников, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников регламентируется Приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" и от 11.05.2016г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

23. Размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

24. Размеры окладов рабочих устанавливаются в зависимости от присвоенных им квалификационных разрядов в соответствии с ЕТКС на основе отнесения к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых профессий рабочих, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

25. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников Учреждения, повышаются в следующих размерах:

1) имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 25 процентов;

2) имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, - на 20 процентов;

3) окончившим профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования и получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз, трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, - на 20 процентов сроком на два года.

Данный коэффициент устанавливается педагогическому работнику не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

а) нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

б) если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооруженные силы России для прохождения срочной службы - при трудоустройстве впервые по специальности в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

4) подтвердившим по результатам аттестации соответствие занимаемой должности, - на 10 процентов.

Указанные в настоящем пункте повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Начисления компенсационных и стимулирующих выплат, которые устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год, производятся исходя из размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, увеличенных в соответствии с настоящим пунктом.

26. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида муниципального учреждения в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же учреждении на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, ему устанавливается должностной оклад с повышающим коэффициентом, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные настоящим Положением за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности, согласно Списку должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию (*Приложение № 2*).

27. С учетом условий и результатов труда педагогическим работникам, служащим, рабочим устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные главами 5 и 6 настоящего Положения.

#### Глава 4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

28. Размер, порядок и условия оплаты труда руководителя Учреждения устанавливаются работодателем в трудовом договоре.

29. Оплата труда руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя:

- 1) должностной оклад;
- 2) выплаты компенсационного характера;
- 3) выплаты стимулирующего характера.

30. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется в трудовом договоре, составленном на основе типовой формы трудового договора, утвержденной Постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения", в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости Учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителя Учреждения, утвержденного Управлением образования.

При установлении должностного оклада руководителю Учреждения предусматривается его повышение по результатам аттестации на период ее действия:

- а) при соответствии занимаемой должности на 20 процентов;
- б) имеющим высшую квалификационную категорию на 25 процентов;
- в) имеющим I квалификационную категорию на 20 процентов.

Повышение оклада руководящим работникам по результатам аттестации не распространяется на педагогические должности, которые данные работники совмещают.

Порядок аттестации руководителя Учреждения устанавливается приказом начальника Управления образования. Аттестация заместителей руководителя Учреждения осуществляется в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения, разработанными в порядке, определяемом Управлением образования.

Аттестация руководителя и его заместителей проводится только на соответствие (несоответствие) занимаемой должности, без присвоения категорий.

Повышение окладов руководителя за наличие квалификационной категории, присвоенной в соответствии с подпунктами б) и в) настоящего пункта ранее по результатам аттестации, сохраняется в течение срока, на который была присвоена квалификационная категория, но не позднее 01.09.2018.

31. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения, формируемого за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя, его заместителей, главного бухгалтера) определяется муниципальным нормативным правовым актом Управления образования в размере, не превышающем размера, который установлен Постановлением Администрации города Каменска-Уральского от 30.12.2016г. № 1714 "Об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров отдельных муниципальных учреждений, муниципальных унитарных предприятий и других вопросах оплаты труда в муниципальных учреждениях, муниципальных унитарных предприятиях".

Определение размера среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера Учреждения осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального



статистического учета.

32. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения, устанавливаются работодателем на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

33. Руководителю, заместителям руководителя при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный", устанавливаются стимулирующие выплаты в размерах, установленных:

для руководителя - Управлением образования;

для заместителей руководителя – настоящим Положением, утвержденным руководителем Учреждения, с учетом мнения представительного органа работников.

34. Стимулирование руководителя Учреждения, в том числе за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности Учреждения, осуществляется Управлением образования в соответствии с показателями эффективности и критериями оценки показателей эффективности деятельности руководителя Учреждения, в соответствии с утвержденным Управлением образования муниципальным нормативным правовым актом.

35. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с главами 5 и 6 настоящего Положения.

## Глава 5. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

36. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

37. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников Учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда Учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

38. Для работников Учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

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

4) выплаты, связанные с обеспечением минимального размера заработной платы, установленной в Свердловской области.

39. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в абсолютных размерах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При работе на условиях неполного рабочего времени компенсационные выплаты работнику устанавливаются пропорционально отработанному времени.

40. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со ст. 147

Трудового кодекса Российской Федерации - не менее 4 % оклада (должностного оклада) ставки, установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

|            |            |            |            |
|------------|------------|------------|------------|
| Класс 3.1. | Класс 3.2. | Класс 3.3. | Класс 3.4. |
| 4%         | 8%         | 12%        | 16%        |

Руководитель Учреждения осуществляет меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях.

Специальная оценка условий труда осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

41. Всем работникам Учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987г. № 591 "О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в Северных и Восточных районах Казахской ССР".

42. Выплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику Учреждения при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

43. Выплата за расширение зоны обслуживания устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплаты за увеличение объема работ устанавливаются за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, руководство предметными и методическими комиссиями, выполнение функций секретаря комиссии: педагогического совета, совета родителей, общественно-административной комиссии, совета профилактики, школьного психолого-медико-педагогического консилиума, проведение работы по дополнительным образовательным программам (внеурочной деятельности), иные виды работ, не включенные в круг должностных обязанностей.

Размеры доплат определяются Учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда и закрепляются в настоящем Положении, с учетом мнения представительного органа работников Учреждения (*Приложение 3*).

Размер доплаты и срок исполнения дополнительно оплачиваемых работ устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

44.1. Педагогические работники, на которых с их письменного согласия приказом возложены дополнительные обязанности классного руководителя, имеют право на выплату ежемесячного денежного вознаграждения.

В случае необходимости классное руководство может также осуществляться учителями из числа заместителей руководителя и других работников образовательного учреждения, ведущих учебные занятия в данном классе. Учителя из числа заместителей

руководителя могут осуществлять классное руководство только с согласия руководителя образовательного учреждения.

Денежное вознаграждение выплачивается ежемесячно в размере 5 000 рублей педагогическим работникам образовательного учреждения, но не более двух выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется только с его письменного согласия с установлением денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей за классное руководство в каждом из двух классов.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за классное руководство в классе (классах), независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные основные общеобразовательные программы.

Выплата денежного вознаграждения педагогическим работникам выплачивается дополнительно к выплате (доплате) за классное руководство, установленной из областного бюджета, снижение размера которой не допускается.

При этом не допускается ухудшение ранее установленных условий оплаты труда, снижение размеров индексации заработной платы, отмена либо уменьшение размеров повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат, установленных указанным категориям педагогических работников из областного бюджета.

Денежное вознаграждение является составной частью заработной платы педагогического работника, в связи с этим оно:

- 1) выплачивается педагогическим работникам одновременно с заработной платой;
- 2) учитывается при определении налоговой базы по налогу на доходы физических лиц, как и другие доходы налогоплательщика, полученные им как в денежной, так и в натуральной форме;
- 3) учитывается при определении отчислений страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- 4) учитывается для расчета оплаты труда работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, где в соответствии с законодательством Российской Федерации установлен районный коэффициент к заработной плате;
- 5) учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, а также при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя;
- 6) учитывается при исчислении средней заработной платы для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользованный отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Осуществление педагогическими работниками классного руководства с выплатой денежного вознаграждения за каждый класс (не более двух выплат), а также с дополнительной выплатой (доплатой) из средств областного бюджета относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника. При надлежащем осуществлении классного руководства каких-либо изменений в трудовой договор относительно ведения классного руководства без согласия педагогического работника не допускается.

В связи с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах предусматривается:

1) недопущение в течение учебного года ив каникулярный период изменения размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

2) преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

3) определение кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

4) временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

5) возможность отмены выплат за классное руководство в случае неисполнения или ненадлежащего исполнения педагогическим работником по его вине обязанностей классного руководителя.

Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся образовательного учреждения, а также периоды отмены (приостановки) для обучающихся занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие с ежегодными основными удлиненными оплачиваемыми и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, являются для педагогических работников рабочим временем.

За время работы в указанные периоды оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены (приостановки) для обучающихся занятий по указанным выше причинам, с учетом денежного вознаграждения в размере 5 000 рублей и других выплат за классное руководство.

Руководитель образовательного учреждения несет персональную ответственность за организацию выплаты денежного вознаграждения педагогическим работникам.

*(п.44 в ред. Приказа директора от 10.09.2020г. № 137).*

45. При совмещении должностей заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

Работа, выполняемая работником сверх или ниже нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх или ниже одной нормы труда обязанностей, с учетом первой части настоящего пункта.

46. Учителям и другим педагогическим работникам за выполнение работ в условиях, отличающихся от нормальных, устанавливаются доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в следующих размерах и случаях:

1)

|              |   |
|--------------|---|
| 15 процентов | за работу в классах, в которых реализуются только адаптированные образовательные программы                      |
| 20 процентов | за индивидуальную работу с обучающимися, с которыми реализуются только адаптированные образовательные программы |

2)

|              |  |
|--------------|--|
| 5 процентов  | за работу в классах, в которых обучаются дети с ограниченными возможностями здоровья на условиях инклюзии              |
| 20 процентов | за индивидуальную работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, которые обучаются на условиях инклюзии |

3)

|              |  |
|--------------|--|
| 15 процентов | за работу в Учреждении для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи        |
| 20 процентов | за индивидуальную работу с обучающимися, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи |

4) 60 процентов - за работу, характер которой связан с непосредственным контактом с обучающимися, больными СПИДом и ВИЧ-инфицированными;

5) 15 процентов - педагогическим работникам Учреждения, осуществляющим образовательную деятельность по программам углубленного уровня;

6) 20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за обучение по основным общеобразовательным программам на дому или в медицинских организациях, находящихся на территории муниципального образования город Каменск-Уральский, обучающихся, нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, за исключением учреждения для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Доплаты, установленные в настоящем пункте, не суммируются.

47. Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

## Глава 6. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

48. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с настоящим Положением в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

49. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 4) по итогам работы в виде премиальных выплат.

50. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

- 1) успешное и добросовестное исполнение профессиональных и должностных обязанностей работником в соответствующем периоде;
- 2) инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- 3) участие в течение соответствующего периода в выполнении важных работ, мероприятий.

51. Размер выплат стимулирующего характера определяется Учреждением с учетом разрабатываемых показателей и критериев оценки эффективности труда работников и устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном трудовым договором.

Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Принятие решения о выплатах стимулирующего характера работникам Учреждения осуществляется соответствующей комиссией, созданной работодателем, с участием представительного органа работников Учреждения, на основе разрабатываемых в Учреждении формализованных показателей и критериев эффективности работы.

52. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие

эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда Учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов, количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением (*Приложение 4*).

53. К выплатам за качество выполняемых работ относятся выплаты за ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов "Народный" или "Заслуженный" и другие качественные показатели, определяемые настоящим Положением.

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников. Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном настоящим Положением, трудовым договором.

В рамках стимулирующих выплат за качество выполняемых работ педагогическим работникам устанавливаются следующие ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

1) за ученую степень кандидата (доктора) наук, почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», если его деятельность связана с образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью;

2) за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации» или «Заслуженный учитель Российской Федерации», проживающий на территории Свердловской области и имеющий стаж работы по специальности не менее пяти лет в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Свердловской области.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за качество выполняемых работ педагогическим работникам, имеющим ученую степень или почетные звания, устанавливается настоящим Положением с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников (*Приложение 4*).

54. К выплатам за стаж непрерывной работы, выслугу лет относятся выплаты, учитывающие стаж работы по специальности в Учреждении.

Работникам Учреждения, имеющим стаж работы (выслугу лет) в Учреждении, по решению руководителя Учреждения могут быть установлены ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет):

- от 1 года до 4 лет - 8 процентов;
- от 4 до 10 лет - 9 процентов;
- свыше 10 лет - не более 10 процентов.

Конкретный размер ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы (выслугу лет) устанавливается

настоящим Положением с учетом наличия соответствующих бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

Ежемесячная премия выплачивается пропорционально отработанному времени.

55. К премиальным выплатам по итогам работы относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности Учреждения (*Приложение 4*).

Для педагогических работников устанавливается квартальная выплата по показателям и критериям на основании Листа самооценки педагогического работника (*Приложение 5*).

56. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливается с учетом отработанного времени.

57. Руководитель вправе, при наличии экономии финансовых средств на оплату труда, оказывать работникам материальную помощь.

Условия выплаты и размер материальной помощи устанавливаются настоящим Положением, принятым руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников Учреждения и коллективным договором (*Приложение 6*).

Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника.

Заявление об оказании материальной помощи должно быть представлено работником Учреждения в течение трех месяцев с момента возникновения ситуации, являющейся причиной обращения за материальной помощью.

Отказ в оказании материальной помощи работнику допускается при отсутствии финансовых средств, направленных на выплаты стимулирующего характера Учреждения.

Материальная помощь в размер минимального размера оплаты труда не включается.

58. В целях социальной защищенности работников Учреждения и поощрения их за достигнутые цели, профессионализм и личный вклад в работу коллектива, в развитие системы образования города Каменска-Уральского в пределах финансовых средств на оплату труда приказом руководителя Учреждения применяется единовременное премирование работников Учреждения:

- 1) при объявлении благодарности Министерства просвещения Российской Федерации;
- 2) при награждении Почетной грамотой Министерства просвещения Российской Федерации;
- 3) при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;
- 4) в связи с празднованием Дня учителя;
- 5) в связи с праздничными днями и юбилейными датами (50, 55, 60 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет);
- 6) при увольнении в связи с уходом на страховую пенсию по старости.

Размер единовременного премирования определяется приказом руководителя Учреждения, принятым руководителем Учреждения с учетом обеспечения финансовыми средствами и мнения представительного органа работников Учреждения.

## Глава 7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

59. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений в сфере оплаты труда руководитель образовательного учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

60. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и (или)

внебюджетных) финансовых средств Управление образования, руководитель Учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих надбавок, уменьшить либо отменить их выплату в порядке, установленном трудовым законодательством.

61. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых образовательным учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, замещающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

62. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2022 года.



Приложение № 1  
к Положению об оплате труда работников Средней школы  
№ 34, в отношении которых орган местного самоуправления  
«Управление образования города Каменска-Уральского»  
осуществляет функции и полномочия учредителя

**Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы  
по профессиональным квалификационным группам**

| Профессия (должность)  | Должностной оклад, рублей   | Должностной оклад с повышающим коэффициентом за квалификационную категорию, рублей |           |           |
|--|---|--|-----------|-----------|
|  |   | соответствие   | первая    | высшая    |
| <b>Педагогические работники:</b>                               |   |  |           |           |
| (1 квалификационный уровень)                                   |   |  |           |           |
| Старший вожатый  | 12 963,00   | 14 259,30  | 15 555,60 | 16 203,75 |
| (2 квалификационный уровень)                                   |   |  |           |           |
| Педагог-организатор  | 13 533,00   | 14 886,30  | 16 239,60 | 16 916,25 |
| Педагог дополнительного образования                            | 13 533,00   | 14 886,30  | 16 239,60 | 16 916,25 |
| (3 квалификационный уровень)                                   |   |  |           |           |
| Педагог-психолог   | 13 533,00   | 14 886,30  | 16 239,60 | 16 916,25 |
| Воспитатель  | 13 533,00   | 14 886,30  | 16 239,60 | 16 916,25 |
| Начальник лагеря   | 13 533,00   | 14 886,30  | 16 239,60 | 16 916,25 |
| (4 квалификационный уровень)                                   |   |  |           |           |
| Учитель  | 13 800,00   | 15 180,00  | 16 560,00 | 17 250,00 |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности | 13 800,00   | 15 180,00  | 16 560,00 | 17 250,00 |
| Педагог-библиотекарь   | 13 800,00   | 15 180,00  | 16 560,00 | 17 250,00 |
| Учитель-логопед  | 13 800,00   | 15 180,00  | 16 560,00 | 17 250,00 |
| Учитель-дефектолог   | 13 800,00   | 15 180,00  | 16 560,00 | 17 250,00 |
| <i>Работники, участвующие в образовательном процессе:</i>      |   |  |           |           |
| <b>Административно-управленческий персонал:</b>                |   |  |           |           |
| Директор   | <i>Приказ органа местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» от 20.06.2017г. № 186 «Об утверждении Положения о порядке установления размера должностных окладов руководителям муниципальных учреждений, в отношении которых орган местного самоуправления «Управление образования города Каменска-Уральского» осуществляет функции и полномочия учредителя» (в ред. от 24.07.2017г. № 228, от 31.01.2019г. № 23, от 01.07.2019г. № 160, от 31.10.2019г. № 266, от 16.06.2020г. № 183, от 07.07.2020 № 2020г., от 28.10.2020г. № 328 )</i> |  |           |           |
| Заместитель директора по УВР                                   | <i>должностной оклад устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения</i>   |  |           |           |
| Заместитель директора по ВР                                    |   |  |           |           |
| Заместитель директора по ПВ                                    |   |  |           |           |
| <b>Прочий персонал:</b>  |   |  |           |           |
| (1 квалификационный уровень-второго уровня)                    |   |  |           |           |
| Лаборант   | 10 002,90   | -  | -         | -         |
| Секретарь  | 10 002,90   | -  | -         | -         |
| (1 квалификационный уровень-третьего уровня)                   |   |  |           |           |
| Специалист по кадрам   | 12 899,24   | -  | -         | -         |
| Инженер-программист  | 12 899,24   | -  | -         | -         |
| Специалист по охране труда                                     | 12 899,24   | -  | -         | -         |
| <i>Работники, не участвующие в образовательном процессе:</i>   |   |  |           |           |
| <b>Административно-управленческий персонал:</b>                |   |  |           |           |
| Главный бухгалтер  | <i>должностной оклад устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения</i>   |  |           |           |
| Заместитель директора по АХР                                   | <i>должностной оклад устанавливается на 30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения</i>   |  |           |           |
| <b>Прочий персонал:</b>  |   |  |           |           |
| (1 квалификационный уровень-третьего уровня)                   |   |  |           |           |
| Бухгалтер  | 12 899,24   | -  | -         | -         |
| Инженер-энергетик  | 12 228,30   | -  | -         | -         |

|   |          |   |   |   |
|---|----------|---|---|---|
| (1 квалификационный уровень-первого уровня)           |          |   |   |   |
| Гардеробщик   | 9 333,00 | - | - | - |
| Уборщик служебных помещений                           | 9 333,00 | - | - | - |
| Сторож  | 9 333,00 | - | - | - |
| Вахтер  | 9 333,00 | - | - | - |
| Дворник   | 9 333,00 | - | - | - |
| (1 квалификационный уровень-второго уровня)           |          |   |   |   |
| Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий | 9 540,40 | - | - | - |

Приложение № 2  
к Положению об оплате труда работников  
Средней школы № 34, в отношении которых  
орган местного самоуправления  
«Управление образования города Каменска-  
Уральского» осуществляет функции и  
полномочия учредителя

**Список должностей, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы и устанавливаются выплаты за квалификационную категорию**

| Должность, по которой присвоена квалификационная категория (с указанием области преподаваемого предмета при необходимости)  | Должности педагогических работников, по которым устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с абзацем 2 пункта 25 настоящего Положения   |
|---|---|
| 1   | 2   |
| Учитель, преподаватель  | Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) |
| Старший воспитатель   | Воспитатель   |
| Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,   | Учитель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, руководитель физического воспитания (инструктор по физической культуре)   |
| Руководитель физического воспитания   | Учитель физической культуры, инструктор по физической культуре; учитель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)   |
| Мастер производственного обучения   | Учитель труда, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности, инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)  |
| Учитель трудового обучения (технологии)   | Мастер производственного обучения, инструктор по труду  |
| Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования             | Музыкальный руководитель, концертмейстер  |
| Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер | Учитель музыки общеобразовательного учреждения,   |

|  |   |
|--|---|
| Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП | Учитель физической культуры (руководитель физического воспитания), инструктор по физической культуре  |
| Преподаватель учреждения начального или среднего профессионального образования | учитель того же предмета в общеобразовательном учреждении   |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог  | Учитель-дефектолог, учитель-логопед соответственно  |
| Учитель-логопед, учитель-дефектолог  | Учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, реализующие адаптированную образовательную программу дошкольного общего образования, начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, дополнительного образования |

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда работников Средней школы  
№ 34, в отношении которых орган местного  
самоуправления «Управление образования города  
Каменска-Уральского» осуществляет функции и  
полномочия учредителя

**Размер компенсационных выплат за увеличение объема работ  
к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы**

| Показатели  | Условия  | Абсолютный размер, рублей                            |
|---|--|--|
| 1. За классное руководство  | 1 группа<br>2 группа<br>3 группа   | 4 050,00<br>3 150,00<br>2 700,00                     |
| 1.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство                            | один класс<br>при осуществлении классного руководства в двух и более классах   | 5 000,00<br>10 000,00                                |
| 2. За проверку письменных работ   | 1. начальные классы, русский язык, математика<br>2. физика, химия, биология, география<br>3. информатика, история, экономика, иностранный язык, общество, черчение<br>4. ОБЖ, ИЗО, труд, музыка  | 2 300,00<br>1 300,00<br>900,00<br>600,00             |
| 3. За заведование кабинетом   | Смотр кабинетов: 1 группа<br>2 группа<br>3 группа  | 800,00<br>600,00<br>400,00                           |
| 4. Руководство методическим объединением  |  | 1 200,00   |
| 5. Наставничество   |  | 350,00   |
| 6. Выполнение функций секретаря комиссии  | 1. педагогического совета, ПМПК, совета профилактики, совета родителей<br>2. общественно-административной комиссии   | 1 000,00<br>1 000,00                                 |
| 7. Проведение работы по дополнительным образовательным программам (внеурочная деятельность) | на период квалификационной категории при учебной нагрузке 18 часов: без категории<br>соответствие<br>1 квалификационная категория<br>высшая квалификационная категория   | 12 963,00<br>14 259,30<br>15 555,60<br>16 203,75     |
| 8. Иные виды работ, не включенные в круг должностных обязанностей                           | 1. индивидуальные консультации для детей, нуждающихся в социально-педагогическом сопровождении<br>2. индивидуальные консультации для детей, нуждающихся в педагогическом сопровождении<br>3. подготовка учащихся к мероприятиям различного уровня в сфере образования<br>4. проведение методической работы с учащимися допризывного возраста<br>5. оформление документации по различным категориям детей | 350,00<br>350,00<br>2 000,00<br>5 000,00<br>1 000,00 |

|  |   |               |
|--|---|---------------|
|  | 6. разработка и реализация проектов (мероприятий) в сфере образования                           | 2 000,00      |
|  | 7. подготовка материалов для сайта, музея   | 1 500,00      |
|  | 8. проведение мероприятий в оздоровительном лагере с дневным пребыванием детей                  | 2 000,00      |
|  | 9. работа в коллективно-педагогическом проекте «Молодой специалист»                             | 1 000,00      |
|  | 10. диспетчер по составлению расписания учебных занятий   | 7 000,00      |
|  | 11. работа с картами ИПРА для детей с ОВЗ   | 5 000,00      |
|  | 12. работа с целевыми аудиториями   | 2 000,00      |
|  | 13. работа с документами оздоровительного лагеря с дневным пребыванием детей                    | 3 000,00      |
|  | 14. работа по организации питания   | 5 000,00      |
|  | 15. работа по организации питьевого режима  | 5 100,00      |
|  | 16. работа с базой «Е-услуги. Образование»  | 3 000,00      |
|  | 17. работа с сайтом Регионально-информационной системы  | 3 000,00      |
|  | 18. работа с базой ФИС ФРДО   | 3 000,00      |
|  | 19. работа с базой КАИС   | 3 000,00      |
|  | 20. работа с документами ПФДО   | 3 000,00      |
|  | 21. работа с Картами доступа  | 2 000,00      |
|  | 22. работа с официальным сайтом <a href="http://buz.gov">buz.gov</a>                            | 3 000,00      |
|  | 23. работа с порталом госзакупок  | 5 000,00      |
|  | 24. работа с электронным документооборотом  | 3 000,00      |
|  | 25. работа с системой видеонаблюдения   | 1 000,00      |
|  | 26. администратор электронной системы «Дневник.ру»  | 5 000,00      |
|  | 27. администратор официального сайта школы  | 2 000,00      |
|  | 28. руководитель музея  | 1 500,00      |
|  | 29. руководство предметными комиссиями  | 3 000,00      |
|  | 30. ведение табеля учета рабочего времени   | 1 000,00      |
|  | 31. организация летней оздоровительной кампании   | 3 000,00      |
|  | 32. председатель первичной профсоюзной организации  | 2 500,00      |
|  | 33. уполномоченный по охране труда  | 2 500,00      |
|  | 34. председатель общественно-административной комиссии  | 2 500,00      |
|  | 35. работа с документами наблюдательного совета   | 1 000,00      |
|  | 36. проверка диагностических работ, олимпиадных работ, всероссийских проверочных работ и других | 1 500,00      |
|  | 37. организация работы за теплохозяйство  | 3 000,00      |
|  | 38. превышение объемных показателей   | 300-10 000,00 |

Приложение № 4  
к Положению об оплате труда работников Средней школы  
№ 34, в отношении которых орган местного  
самоуправления «Управление образования города  
Каменска-Уральского» осуществляет функции и  
полномочия учредителя

**Показатели (критерии) оценки эффективности труда  
стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам),  
ставкам заработной платы, которые носят временный характер**

| Показатели                                       | Критерии  | Абсолютный<br>размер, рублей |
|--|---|------------------------------|
| 1) За интенсивность и высокие результаты работы: | <ul style="list-style-type: none"> <li>- за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж Учреждения;</li> <li>- за интенсивность труда работника;</li> <li>- за квалифицированность, компетентность, ответственность и инициативность работника с учетом показателей наполняемости классов;</li> <li>- за квалифицированность, компетентность, ответственность и инициативность работника с учетом количественных результатов подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации;</li> <li>- за квалифицированность, компетентность, ответственность и инициативность работника с учетом количественных результатов подготовки обучающихся к единому государственному экзамену;</li> <li>- за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ;</li> <li>- за результаты работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств Учреждения;</li> <li>- за разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования;</li> <li>- за превышение плановых показателей;</li> <li>- за инициативность и эффективность работы;</li> <li>- за высокое профессиональное мастерство;</li> <li>- за высокую степень самостоятельности и ответственности;</li> <li>- за выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для Учреждения</li> </ul> | 100-10 000,00                |
| 2) Премияльные выплаты по итогам работы          | <ul style="list-style-type: none"> <li>- за работу со школьной документацией;</li> <li>- за участие в развитии приносящей доход деятельности;</li> <li>- по итогам четверти, учебного года (в отношении педагогических работников);</li> <li>- по итогам месяца (в отношении администрации, непедagogических работников)</li> </ul>   | 100-10 000,00                |

**Показатели (критерии) оценки эффективности труда  
стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам),  
ставкам заработной платы, которые носят постоянный (ежемесячный) характер**

| Показатели                     | Критерии  | Абсолютный размер, рублей |
|--------------------------------|---|---------------------------|
| За качество выполняемых работ: | - за ученую степень кандидата наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Заслуженный»  | 4 000,00                  |
|                                | - за ученую степень доктора наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный»   | 6 000,00                  |
|                                | - за почетное звание «Народный учитель Российской Федерации», проживающий на территории Свердловской области и имеющий стаж работы по специальности не менее пяти лет в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Свердловской области    | 1 500,00                  |
|                                | - за почетное звание «Заслуженный учитель Российской Федерации», проживающий на территории Свердловской области и имеющий стаж работы по специальности не менее пяти лет в организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории Свердловской области | 1 000,00                  |



Приложение № 5  
к Положению об оплате труда работников Средней школы  
№ 34, в отношении которых орган местного  
самоуправления «Управление образования города  
Каменска-Уральского» осуществляет функции и  
полномочия учредителя

**Показатели (критерии) оценки эффективности труда  
стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам), ставкам  
заработной платы, которые носят временный характер по итогам квартала**

**Форма Листа оценки деятельности педагогического работника Учреждения:**

Оценочный лист \_\_\_\_\_ за \_\_\_\_\_ учебный год  
(ФИО, должность)

| Показатели                                | Критерии  | Срок<br>установления<br>выплат | Абсолютный<br>размер,<br>рублей |
|---|---|--------------------------------|---------------------------------|
| 1   | 2   | 3                              | 4                               |
| 1. Качество<br>образования по<br>предмету | 1.1. Доля выпускников 11 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию по математике и русскому языку в основной период (май, июнь), составляет 100%                                      | 3 квартал                      | 5 000-15 000                    |
|   | 1.2. Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, успешно прошедших итоговую аттестацию по предмету в основной период (май, июнь), составляет 100%  | 3 квартал                      | 5 000-15 000                    |
|   | 1.3. Наличие выпускников 11 классов текущего учебного года, набравших на ЕГЭ не менее 80 баллов по предмету   | 3 квартал                      | 2 000-30 000                    |
|   | 1.4. Доля выпускников 9 классов текущего учебного года, сдавших экзамены по предмету на «5», составляет не менее 60%  | 3 квартал                      | 1 000-5 000                     |
|   | 1.5. Доля выпускников 4 классов текущего учебного года, успешно выполнивших ВПР, за каждый предмет в каждом классе, составляет 100%   | 3 квартал                      | 1 000-9 000                     |
|   | 1.6. Доля победителей и призёров (1-3 места) олимпиад муниципального уровня от общего количества обучающихся 5-11 классов, участвовавших в олимпиадах в текущем учебном году по предмету, составляет не менее 20% | 4 квартал                      | 500-5 000                       |
|   | 1.7. Доля победителей и призёров (1-3 места) олимпиад муниципального уровня от общего количества обучающихся 1-4 классов, участвовавших в олимпиадах в текущем учебном году по предмету, составляет не менее 20%  | 4 квартал                      | 500-5 000                       |

|   |   |   |              |
|---|---|---|--------------|
|   | 1.8. Организация участия обучающихся в городских социально-педагогических проектах, общественно-полезных практиках, военно-патриотических объединениях, волонтерском движении, научно-практических конференциях, защитах исследовательских проектов различного уровня | ежеквартально                                       | 1 000-10 000 |
|   | 1.9. Организация деятельности лагеря с дневным пребыванием детей  | 3 квартал<br>По служебной записке начальника лагеря | 500-3 000    |
|   | 1.10. Результаты участия обучающихся в предметных олимпиадах, конкурсах, фестивалях, проектах, соревнованиях  | ежеквартально                                       | 500-15 000   |
| 2. Предпрофильные ресурсы педагогического работника | 2.1. Распространение опыта работы на муниципальном, региональном, федеральном уровне (семинары, мастер-классы, стажёрские площадки, презентация практического опыта и др.)  | ежеквартально                                       | 500-3 000    |
|   | 2.2. Очное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне  | ежеквартально                                       | 1 000-10 000 |
|   | 2.3. Онлайн участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства на муниципальном, региональном, федеральном уровне   | ежеквартально                                       | 100-1 000    |
|   | 2.4. Система профессионального роста (повышение квалификации, участие в апробации модели аттестации, оценке профессиональных компетенций)   | ежеквартально                                       | 50-5 000     |
|   | 2.5. Информационное обновление сайта учреждения и(или) Инстаграм  | ежеквартально                                       | 100-1 000    |
| 3. Эффективность педагогической деятельности        | 3.1. Личное участие педагога или организация участия обучающихся в движении "Наставничество"  | ежеквартально                                       | 500 - 5 000  |
|   | 3.2. Наличие грантов:<br>- участие в грантовых проектах;<br>- получение грантов   | ежеквартально                                       | 1 000-4 000  |
|   | 3.3. Личное участие педагогического работника в подготовке и проведении педагогических чтений, семинаров, конференций, конкурсов, в деятельности советов, комиссий, рабочих, творческих, экспертных групп различного уровня   | ежеквартально                                       | 200-10 000   |
|   | 3.4. Результаты независимой оценки качества условий осуществления деятельности:<br>- доля учащихся текущего учебного года, выполнивших ВПР на «4», «5» по предмету в каждом классе выше   | 1 раз в год   | 1 000-10 000 |

|  |   |               |          |
|--|---|---------------|----------|
|  | городского;<br>- все выпускники 11 классов, получившие<br>зачет за сочинение;<br>- все выпускники 9 классов, получившие<br>зачет за собеседование |               |          |
|  | 3.5. Интенсивность труда работника сверх учебной нагрузки   | ежеквартально | 200-5000 |

Дата заполнения \_\_\_\_\_

подпись \_\_\_\_\_

Проверили:

Подпись \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) дата \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_ (\_\_\_\_\_) дата \_\_\_\_\_

Приложение № 6  
к Положению об оплате труда работников Средней школы  
№ 34, в отношении которых орган местного  
самоуправления «Управление образования города  
Каменска-Уральского» осуществляет функции и  
полномочия учредителя

### Условия и размер оказания материальной помощи работникам

| Условия оказания материальной помощи работникам  | Основание оказания материальной помощи работнику   | Абсолютный размер, рублей |
|--|--|---------------------------|
| похороны близких родственников (родителей, супруга, детей)   | на основании копии свидетельства о смерти  | 4 000,00                  |
| проведение платных оперативных вмешательств медицинского характера работника либо его близким родственникам (родителям, супругу, детям) стоимостью, превышающей 50% средней заработной платы работника | на основании выписки из истории болезни и копии документа, подтверждающего оплату оперативного вмешательства |                           |
| приобретение для работника либо его близких родственников (родителей, супруга, детей) в течение одного месяца дорогостоящих медикаментов на сумму, превышающую 50% средней заработной платы работника  | на основании копии назначения врача и товарных чеков, подтверждающих приобретение медикаментов               |                           |
| чрезвычайные обстоятельства (причинение ущерба имуществу работника в результате пожара, кражи)   | на основании соответственно копии постановления о возбуждении уголовного дела или копии акта о пожаре        |                           |
| прекращение трудового договора в связи с признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности  | в соответствии с медицинским заключением   |                           |
|  |  |                           |