

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"

Протокол № 7 от «12» марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"

_____ (Закирова Л.И.)
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного
комитета
№ 8 от «12» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"

_____ (Рагузина В.И.)
(подпись)

«12» марта 2024 г.

Введено в действие приказом
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"

№ 54 от «12» марта 2024 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о нормах профессиональной этики педагогических работников.

I. Общие положения

1. Настоящее положение о нормах профессиональной этики педагогических работников (далее – Положение) разработано на основании положений Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2010 № 436-ФЗ «О защите детей от информации, причиняющей вред их здоровью и развитию» и Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Настоящее Положение содержит нормы профессиональной этики педагогических работников, которыми рекомендуется руководствоваться при осуществлении профессиональной деятельности педагогическим работникам, независимо от занимаемой ими должности, и механизмы реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

II. Нормы профессиональной этики педагогических работников

1. Педагогические работники, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:
 - а) уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
 - б) исключать действия, связанные с влиянием каких-либо личных, имущественных (финансовых) и иных интересов, препятствующих добросовестному исполнению должностных обязанностей;
 - в) проявлять доброжелательность, вежливость, тактичность и внимательность к обучающимся, их родителям (законным представителям) и коллегам;
 - г) проявлять терпимость и уважение к обычаям и традициям народов Российской Федерации и других государств, учитывать культурные и иные особенности различных социальных групп, способствовать межнациональному и межрелигиозному взаимодействию между обучающимися;
 - д) соблюдать при выполнении профессиональных обязанностей равенство прав и свобод человека и гражданина, независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств;
 - е) придерживаться внешнего вида, соответствующего задачам реализуемой образовательной программы;
 - ж) воздерживаться от размещения в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», в местах, доступных для детей, информации, причиняющей вред здоровью и (или) развитию детей;
 - з) избегать ситуаций, способных нанести вред чести, достоинству и деловой репутации педагогического работника и (или) организации, осуществляющей образовательную деятельность.

III. Реализация права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников

1. Образовательная организация стремится обеспечить защиту чести, достоинства и деловой репутации педагогических работников, а также справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.
2. Случаи нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, установленных разделом II настоящего Положения, рассматриваются комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, создаваемой в организации, осуществляющей

образовательную деятельность, в соответствии с частью 2 статьи 45 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссиях по трудовым спорам регулируется в порядке, установленном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации, порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах – гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

3. Педагогический работник, претендующий на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики, вправе обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

4. В целях реализации права педагогических работников на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (при наличии такого органа).

5. В случае несогласия педагогического работника с решением комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, невыполнения решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, несоответствия решения комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений законодательству Российской Федерации или нежелания педагогического работника по каким-либо причинам обращаться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений он имеет право обратиться в суд.

РАССМОТРЕНО

на педагогическом совете
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"

Протокол № 7 от «12» марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"

_____ (Закирова Л.И.)
(подпись)

Протокол заседания профсоюзного
комитета

№ 8 от «12» марта 2024 г

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"

_____ (Рагузина В.И.)

(подпись)

«12» марта 2024 г.

Введено в действие приказом
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"

№ 54 от «12» марта 2024 г.

Правила внутреннего трудового распорядка

Общие положения

1.1. Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением отдельных предметов" (далее по тексту - образовательная организация) является образовательной организацией, осуществляющей в качестве основной цели деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования.

На работников образовательной организации распространяются положения Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом образовательной организации, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в образовательной организации.

1.3. Целью настоящих Правил внутреннего трудового распорядка является укрепление трудовой дисциплины, рациональное использование рабочего времени, повышение эффективности и производительности труда, высокое качество работы, формирование коллектива профессиональных работников образовательной организации.

1.4. Под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными законами, коллективным договором, трудовым договором, локальными нормативными актами образовательной организации.

1.5. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящими Правилами под подпись.

1.6. Текст Правил внутреннего трудового распорядка размещается в образовательной организации в доступном месте.

2. Порядок приема на работу, перевода и увольнения работников

2.1. Право поступления на работу в образовательную организацию имеют все граждане в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2.2. Не допускается установление при приеме на работу каких бы то ни было прямых или косвенных ограничений в зависимости от расы, национальности, языка, пола, социального происхождения, имущественного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и профессиональным союзам, а равно других обязательств, не связанных с деловыми качествами работников.

2.3. Гражданин не может быть принят на работу в образовательную организацию в следующих случаях:

- признания его судом недееспособным или ограниченно дееспособным;
- лишения его судом права занимать определенные должности;
- наличия в соответствии с заключением медицинского учреждения заболевания, препятствующего выполнению должностных обязанностей;
- наличия родственных связей (родители, супруги, братья, сестры, сыновья, дочери, а также братья, сестры, родители и дети супругов), если их служба связана с непосредственной подчиненностью или подконтрольностью одного из них другому, за исключением случаев, установленных законодательством;

На должность учителя в соответствии с требованиями ст. 331 ТК РФ принимается лицо:

- не лишенное права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- не имеющее или не имевшее судимости, не подвергающееся или не подвергавшееся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в

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

- не имеющее неснятой или непогашенной судимости за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

- не признанное недееспособным в установленном федеральным законом порядке;

- не имеющее заболеваний, предусмотренных перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.4. При поступлении на работу в образовательную организацию работник представляет (ч. 1 ст. 65 ТК РФ):

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности по форме СТД-Р (сведения о трудовой деятельности, предоставляемые работнику работодателем) или СТД-ПФР (исключением являются случаи поступления на работу впервые);

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета. Это может быть карточка СНИЛС, выданная до 01.04.2019, либо уведомление о регистрации в данной системе в виде электронного документа или на бумажном носителе по форме, утвержденной Постановлением Правления ПФР от 13.06.2019 № 335п (исключением является первое поступление на работу лица, на которое не открыт индивидуальный лицевой счет);

- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям (в отдельных случаях);

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний. Предъявляется, если работа требует специальных знаний или специальной подготовки. К документам об образовании и о квалификации относятся, в частности, диплом о среднем профессиональном образовании, дипломы бакалавра, специалиста, магистра.

Запрещается требовать от работников при приеме на работу документы, предоставление которых не предусмотрено действующим законодательством Российской Федерации.

2.5. Между работником и руководителем образовательной организации заключается трудовой договор, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением отдельных предметов", а

образовательная организация обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, трудовым договором.

2.6. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в образовательной организации. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся в образовательной организации. Содержание трудового договора должно соответствовать действующему законодательству Российской Федерации. При заключении трудового договора стороны могут устанавливать в нем любые условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации.

2.7. При заключении трудового договора впервые (начало трудовой деятельности) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией образовательной организации.

Данное правило не распространяется на дистанционных работников, с кем заключен трудовой договор о дистанционной работе.

Трудовая книжка оформляется по желанию работника и при наличии соответствующего заявления о ведении трудовой книжки в соответствии со ст. 66 ТК РФ.

При отсутствии от работника заявления о ведении трудовой книжки сведения о трудовой деятельности формируются и ведутся в электронном виде в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.8. При отсутствии у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине администрация образовательной организации обязана по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.9. При поступлении на работу сведения о трудовой деятельности могут предоставляться вместе с трудовой книжкой (в случаях ведения трудовой книжки) или взамен ее (в случае ведения электронных сведений о трудовой деятельности).

Переход на электронные сведения о трудовой деятельности осуществляется на основании заявления работника, в котором выражается выбор работника о ведении трудовой книжки или переходе на электронные сведения о трудовой деятельности.

Формирование сведений о трудовой деятельности электронно или переход на электронные сведения о трудовой деятельности осуществляются со дня следующего за днем поступления соответствующего заявления от работника. При переходе на электронные сведения о трудовой деятельности работнику в день подачи заявления трудовая книжка выдается на руки с внесением в нее записи о том, что сведения о трудовой деятельности формируются и ведутся электронно.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются работодателю на бумажном носителе, заверенном надлежащим образом, выданные

работодателем по прежнему месту работы, многофункциональным центром, пенсионным фондом (отделением пенсионного фонда) или полученные с использованием единого портала госуслуг в форме электронного документа. Сведения о трудовой деятельности используются в целях исчисления стажа, внесения записи в трудовую книжку, производимой на основании соответствующего заявления работника.

2.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и руководителем образовательной организации, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению администрации образовательной организации.

2.11. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не оговорен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу.

2.12. Прием на работу оформляется приказом руководителя образовательной организации на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ руководителя о приеме на работу объявляется работнику под расписку.

2.13. На основании приказа о приеме на работу руководитель образовательной организации обязан в пятидневный срок сделать запись в трудовой книжке работника в случае, если работа в организации является для работника основной.

2.14. При приеме на работу вновь поступившего работника администрация образовательной организации обязана ознакомить работника с условиями работы, его должностной инструкцией, настоящими Правилами, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности, проинструктировать его по правилам техники безопасности, санитарии, противопожарной безопасности.

2.15. Трудовые книжки работников хранятся в образовательной организации. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.16. Перевод на другую постоянную работу в образовательной организации по инициативе администрации образовательной организации, то есть изменение трудовых функций или изменение существенных условий трудового договора, допускается только с письменного согласия работника.

2.17. В случае производственной необходимости администрация образовательной организации имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же образовательной организации. Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года. При этом работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.18. С письменного согласия работник может быть переведен на работу, требующую более низкой квалификации.

2.19. При изменениях в организации работы образовательной организации (изменение режима работы, количества групп, введение новых форм обучения и т. п.) допускается при продолжении работы в той же должности, по специальности, квалификации, изменении существенных условий труда работника: системы и размеров оплаты труда, льгот, режима работы, установление или отмена неполного рабочего времени, совмещение профессий, изменение наименования должностей и другие.

Работник об этом должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

2.20. Перевод на другую работу в пределах образовательной организации оформляется приказом руководителя образовательной организации, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода).

2.21. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством Российской Федерации.

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

2.23. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию образовательной организации в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения руководителем образовательной организации заявления работника об увольнении.

2.24. Прекращение трудового договора оформляется приказом руководителя образовательной организации.

2.25. С приказом руководителя образовательной организации о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника руководитель 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 роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.26. В день увольнения руководитель образовательной организации производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежащим образом оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками действующего трудового законодательства и со ссылкой на статью и пункт Трудового кодекса Российской Федерации. Днем увольнения считается последний день работы.

2.27. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, руководитель образовательной организации направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления

указанного уведомления руководитель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

3. Основные права и обязанности работников образовательной организации

3.1. Работник образовательной организации имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором, отвечающей его профессиональной подготовке и квалификации;

- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;

- на своевременную и в полном объеме оплату труда не ниже размеров, установленных Правительством РФ для соответствующих профессионально-квалифицированных групп работников;

- на отдых, гарантируемый установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечиваемый предоставлением еженедельных выходных дней, праздничных нерабочих дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- на получение квалификационной категории при условии успешного прохождения аттестации;

- на участие в управлении образовательной организацией в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

- на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

- на ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгами, издательской продукцией и педагогическими изданиями;

- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

- на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.2. Работник образовательной организации обязан:

- добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательной организации, в том числе режим труда и отдыха;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, отданные в пределах их должностных полномочий, за исключением незаконных;
- при необходимости в пределах своей квалификации по указанию администрации образовательной организации выполнять дополнительную работу, направленную на улучшение деятельности образовательной организации, повышение качества подготовки обучающихся;
- соблюдать установленный в образовательной организации служебный регламент, нормы служебной этики и не допускать действий, которые могут привести к использованию служебного положения в личных целях;
- систематически повышать свою профессиональную квалификацию;
- соблюдать требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться выданной спецодеждой;
- беречь государственную собственность - оборудование, аппараты, технику и т. п., строго соблюдать порядок их хранения и эксплуатации;
- содержать в порядке и чистоте свое рабочее место, кабинет, передавать свое рабочее место, инвентарь и оборудование в исправном состоянии;
- эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально электроэнергию и другие материальные ресурсы;
- принимать меры к немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное выполнение работы (аварии, стихийное бедствие), и немедленно сообщать руководителю о случившемся;
- осуществлять меры, направленные на создание условий для сохранения, укрепления и восстановления здоровья участников образовательного процесса;
- грамотно и своевременно вести необходимую документацию;
- информировать руководителя образовательной организации о причинах невыхода на работу и иных обстоятельствах, препятствующих надлежащему выполнению работником своих трудовых обязанностей;
- представлять делопроизводителю образовательной организации информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, утере страхового свидетельства обязательного пенсионного страхования.

3.3. Педагогические работники образовательной организации обязаны:

- вести на высоком профессиональном уровне учебно-воспитательную и методическую работу, обеспечивать выполнение учебных планов и программ;
- вести учет успеваемости обучающихся, организовывать и контролировать их самостоятельную работу;
- осуществлять воспитание обучающихся, вести аудиторную и внеаудиторную воспитательную работу, направленную на формирование гармонично развитой личности;

- составлять учебно-программную документацию (рабочие программы, календарно-тематические планы, учебно-методические карты занятий);
- систематически повышать свой общекультурный уровень, педагогическое мастерство и деловую квалификацию, изучать новейшие достижения отечественной и зарубежной науки в области преподаваемой дисциплины;
- осуществлять организационное и методическое руководство учебно-исследовательской работой обучающихся;
- обмениваться опытом работы с педагогами других образовательных организаций;
- выявлять причины неуспеваемости обучающихся, оказывать им действенную помощь в освоении учебного материала;
- осуществлять меры, направленные на сохранение контингента обучающихся.

3.4. Круг обязанностей, которые выполняет каждый работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями и положениями, составленными в соответствии с квалификационным справочником должностей служащих и тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий и утвержденными руководителем образовательной организации.

4. Основные права и обязанности руководителя образовательной организации

4.1. Руководитель образовательной организации имеет право:

- управлять образовательной организацией, персоналом в пределах полномочий, установленных Уставом образовательной организации;
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- заключать другие внешние договоры;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать к дисциплинарной ответственности работников образовательной организации;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу образовательной организации и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- открывать и закрывать счета в банках;
- присутствовать на занятиях, проводимых с обучающимися;
- принимать локальные нормативные акты.

4.2. Руководитель образовательной организации обязан:

- создавать работникам образовательной организации необходимые условия для выполнения ими своих полномочий, предусмотренных должностными инструкциями;

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- вести учет рабочего времени, фактически отработанного работниками, обеспечивать учет сверхурочных работ;
- своевременно предоставлять отпуска работникам образовательной организации в соответствии с утвержденным на год графиком;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- контролировать знание и соблюдение работниками требований инструкций по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, правил пожарной безопасности;
- создавать условия для постоянного улучшения качества подготовки специалистов на всех уровнях образования;
- осуществлять контроль за выполнением бюджета учебного времени и содержанием обучения;
- принимать меры по обеспечению учебного процесса необходимым оборудованием, инвентарем, инструментами, расходными материалами;
- обеспечивать систематическое повышение квалификации работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением;
- рассматривать и внедрять предложения отдельных работников и общественных организаций образовательной организации, направленные на улучшение работы образовательной организации, поддерживать и поощрять лучших работников;
- осуществлять моральное и материальное стимулирование качественного труда, обеспечивая распространение передового опыта и ценных инициатив работников;
- создавать в коллективе здоровый морально-психологический климат и благоприятные условия труда;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников образовательной организации и обучающихся;
- решать в пределах предоставленных прав вопросы приема на работу, увольнения и поощрения отличившихся работников, а также наложения

дисциплинарных взысканий на нарушителей трудовой и производственной дисциплины;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5. Основные обязанности администрации образовательной организации

5.1. Администрация образовательной организации обязана:

5.1.1. Обеспечивать соблюдение работниками образовательной организации обязанностей, возложенных на них Уставом образовательной организации и Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.1.2. Правильно организовать труд работников образовательной организации в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда.

5.1.3. Обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы образовательной организации.

5.1.4. Своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива.

5.1.5. Работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять к этому соответствующие меры согласно действующему законодательству.

5.1.6. Совершенствовать учебно-воспитательный процесс, создавать условия для внедрения научной организации труда, осуществлять мероприятия по повышению качества работы, культуры труда, организовывать изучение, распространение и внедрение передового опыта работников данного и других трудовых коллективов школ.

5.1.7. Обеспечивать систематическое повышение работниками теоретического уровня и деловой квалификации, проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях.

5.1.8. Принимать меры к своевременному обеспечению образовательной организации необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем.

6. Ответственность сторон

6.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

- 6.2. Руководитель образовательной организации несет ответственность:
- за уровень квалификации работников образовательной организации;
 - за реализацию образовательных программ в соответствии с требованиями государственного стандарта;
 - за качество образования обучающихся;
 - за жизнь и здоровье, соблюдение прав и свобод работников и обучающихся образовательной организации во время образовательного процесса;
 - за неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава образовательной организации, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов, распоряжений органа местного самоуправления, должностных обязанностей - дисциплинарную ответственность;
 - за нарушение правил пожарной безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенических правил организации учебно-воспитательного процесса - административную ответственность;
 - за причинение образовательной организации ущерба в связи с исполнением или неисполнением своих должностных обязанностей - материальную ответственность в порядке и пределах, установленных трудовым и гражданским законодательством Российской Федерации.

6.3. Педагогические работники несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время учебных занятий, на переменах, во время внеклассных и внешкольных мероприятий. Обо всех случаях травматизма педагогические работники обязаны немедленно сообщать администрации образовательной организации.

7. Рабочее время и его использование, время отдыха

7.1. Время начала и окончания ежедневной работы образовательной организации, рабочее время и время отдыха работников определяются Уставом образовательной организации, настоящими Правилами, регулируется расписанием занятий и иными планами, графиками массовых мероприятий.

7.1.1. Установление в образовательной организации дистанционной работы осуществляется в соответствии с Положением о дистанционной работе.

7.1.2. В течение рабочего дня работникам образовательной организации предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, за исключением педагогических работников, у кого работа связана непрерывно с детьми в течение рабочего дня (ст. 108 ТК РФ).

7.1.3. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 №536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. В таких случаях педагогическим работникам образовательной организации обеспечивается возможность приема пищи

одновременно вместе с обучающимися или в специально отведенном для этой цели помещении.

7.1.4. В соответствии со статьей 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» для работников-инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда, т.е. с сохранением заработной платы при нормальной и (или) сокращенной продолжительности рабочей недели.

7.1.5. Учет рабочего времени работников образовательной организации ведется в соответствии с требованиями действующего трудового законодательства Российской Федерации. В случае болезни работник в течение двух часов с момента отсутствия на работе информирует руководителя образовательной организации о причине отсутствия на работе. В случае отсутствия на работе по причине болезни или по уходу за больным, работник обязуется лист временной нетрудоспособности или справку по уходу за больным предоставить руководителю образовательной организации в первый день выхода на работу.

7.1.6. Основанием для освобождения от работы в рабочие для работника дни являются листок временной нетрудоспособности, справка по уходу за больным, заявление работника и другие случаи, предусмотренные законодательством Российской Федерации.

7.1.7. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

7.1.8. В рабочее время работникам образовательной организации запрещается:

- изменять установленный график работы и расписание занятий;
- отменять занятия, изменять их продолжительность;
- освобождать учеников от учебных занятий для выполнения общественных поручений;
- отвлекаться в рабочее время от своих непосредственных обязанностей, отвлекать педагогических работников от непосредственной работы для выполнения мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- организовывать собрания по общественным вопросам в рабочее время;
- допускать присутствие на занятиях посторонних лиц без согласия руководителя образовательной организации;
- делать замечания по поводу работы педагогическим работникам в присутствии обучающихся;
- курить на территории и в помещениях образовательной организации.

7.2. В образовательной организации устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье.

Режим работы образовательной организации: с понедельника по субботу.

7.2.1. Начало учебных занятий — 8.00 час.

7.3. Педагогическим работникам, ведущим учебную нагрузку, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) не более 36 часов в неделю, 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, воскресенье.

7.3.1. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогическим работникам устанавливается в соответствии с пунктами 2.1. – 2.8.2. Приложения № 1 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601.

Рабочее время педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, состоит из нормируемой его части, выраженной в фактическом объеме их учебной нагрузки, регулируемой в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601), и другой части педагогической работы, определяемой с учетом должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности.

7.3.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательной организации определяются в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, устанавливается с учетом следующих особенностей (условий):

- а) режима работы образовательной организации;
- б) нормы часов учебной нагрузки за ставку заработной платы, устанавливаемого педагогическим работникам в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601;
- в) объема фактической учебной нагрузки педагогического работника, устанавливаемого трудовым договором или дополнительным соглашением к нему;
- г) времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности и иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей (другая часть педагогической работы), 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.

7.3.3. Выполнение учебной нагрузки регулируется расписанием занятий.

При составлении расписания занятий педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, перерывы в рабочем времени, составляющие более

двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются.

При составлении расписаний занятий обязаны исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

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

7.3.4. В дни работы педагогические работники, ведущие учебную нагрузку, могут привлекаться к дежурству в образовательной организации не ранее чем за 30 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.

При составлении графика дежурств педагогических работников, ведущих учебную нагрузку, в период проведения занятий, до их начала и после окончания занятий, учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого работника, ведущего учебную нагрузку, в соответствии с расписанием занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, и дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

7.3.5. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся образовательной организации и не совпадающие для работников образовательной организации с ежегодными основными, удлинёнными, дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда, установленной им до начала каникулярного времени.

7.3.6. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую, в том числе методическую и организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время в соответствии с графиками и планами работ.

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

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

7.3.9. 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.

Руководители

(Директор, заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе, главный бухгалтер)

Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи указанными работникам осуществляется в специально оборудованном месте (в школьной столовой).

Режим работы:

Дни недели	время работы	обед
Понедельник	8.00-17.00	12.00-13.00
Вторник	8.00-17.00	12.00-13.00
Среда	8.00-17.00	12.00-13.00
Четверг	8.00-17.00	12.00-13.00
Пятница	8.00-17.00	12.00-13.00
Суббота	8.00-12.00	10.00-11.00

Заместители директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по хозяйственной работе привлекаются во вне рабочее время к дежурству с последующим предоставлением времени отдыха той же продолжительности, что и дежурство.

Педагогический персонал (Учителя)

Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на работника трудовым договором, Уставом, должностными инструкциями.

В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам образовательного учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении (в школьной столовой).

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем

педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе.

В период каникул рабочий день начинается в 8.00 часов и исчисляется исходя из часовой учебной нагрузки. Отсутствие по личным и производственным причинам без согласования с администрацией не допускается. Опоздание считается нарушением трудовой дисциплины.

**Педагогический персонал
(Педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования,
социальный педагог, педагоги-психологи, учитель-логопед,
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности)**

Работникам устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи указанными работникам осуществляется в специально оборудованном месте (в школьной столовой).

Режим работы:

Дни недели	время работы	обед
Понедельник	8.00-15.00	12.00-13.00
Вторник	8.00-16.00	12.00-13.00
Среда	8.00-15.00	12.00-13.00
Четверг	8.00-16.00	12.00-13.00
Пятница	8.00-16.00	12.00-13.00
Суббота	8.00-12.00	10.00-11.00

**Учебно-вспомогательный персонал
(Заведующий отделом (сектором) библиотеки, ведущий
библиотекарь, заведующий производством, делопроизводитель, лаборант,
бухгалтер 1 категории)**

Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи указанными работникам осуществляется в специально оборудованном месте (в школьной столовой).

Режим работы:

Дни недели	время работы	обед
Понедельник	8.00-17.00	12.00-13.00
Вторник	8.00-17.00	12.00-13.00

Среда	8.00-17.00	12.00-13.00
Четверг	8.00-17.00	12.00-13.00
Пятница	8.00-17.00	12.00-13.00

Технический персонал

(Дворники, уборщики производственных и служебных помещений, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания 4 разряда, повар 4-5 разряда)

Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю, 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем.

В соответствии со статьей 108 ТК РФ в течение рабочего дня работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час, который в рабочее время не включается.

В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи указанными работникам осуществляется в специально оборудованном месте (в школьной столовой).

Режим работы:

Дни недели	время работы	обед	время работы	обед
Понедельник	7.00-15.00	11.00-12.00	11.00-19.00	14.00-15.00
Вторник	7.00-15.00	11.00-12.00	11.00-19.00	14.00-15.00
Среда	7.00-15.00	11.00-12.00	11.00-19.00	14.00-15.00
Четверг	7.00-15.00	11.00-12.00	11.00-19.00	14.00-15.00
Пятница	7.00-15.00	11.00-12.00	11.00-19.00	14.00-15.00
Суббота	7.00-13.00	10.00-11.00	10.00-15.00	12.00-13.00

Технический персонал

Сменный персонал

(Сторожа (вахтеры))

Работникам устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего дня определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за месяц, и утверждается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом.

График сменности доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи.

Продолжительность рабочего дня и перерыва для отдыха и приема пищи определяются графиком работы. Выходными днями являются те дни, которые предусмотрены установленным графиком.

В соответствии со статьей 223 ТК РФ прием пищи указанными работникам осуществляется в рабочее время.

Классные руководители

Функции классного руководителя осуществляются работниками в пределах продолжительности рабочего времени.

Рабочее время классного руководителя регулируется планами работы и должностными инструкциями, включает в себя:

- классный час - один раз в неделю по расписанию;
- воспитательные мероприятия, в том числе общешкольные;
- классные родительские собрания, количество которых должно составлять не менее одного в четверть.

7.3.10. Режим рабочего времени администрации образовательной организации в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности, в соответствии с трудовым договором.

7.3.11. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством РФ.

7.3.12. Режим рабочего времени педагогических и иных работников в каникулярное время регулируется настоящими Правилами и иными локальными нормативными актами образовательной организации, графиками работ с указанием их характера и особенностей, и устанавливается распоряжением (приказом) руководителя образовательной организации.

7.3.13. Периоды отмены (приостановки) занятий для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом в образовательной организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем для работников образовательной организации.

Условия настоящего пункта не распространяется на случай объявления о переходе работников образовательной организации на дистанционную работу, которая регулируется Положением о дистанционной работе.

7.4. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению руководителя образовательной организации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 101 ТК РФ).

Перечень должностей работников, кому может быть установлен ненормированный рабочий день, устанавливается приложением к коллективному договору.

7.4.1. Ненормированный рабочий день, как режим рабочего времени, устанавливается работнику трудовым договором.

7.5. Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе руководителя образовательной организации 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.

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

Условие настоящего пункта не распространяется на работников, кому в соответствии с трудовым договором установлен ненормированный рабочий день.

7.5.2. Точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника ведется в таблице учета рабочего времени.

7.5.3. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

Предоставление дополнительного времени отдыха осуществляется по письменному заявлению работника в удобное для работника время по согласованию с руководителем образовательной организации.

7.5.4. 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 работники - инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

7.5.5. В случае неявки сменяющего работника привлечение работника к работе осуществляется с его письменного согласия. Такое привлечение к работе оформляется приказом, в котором указывается вместо какого работника и по какой причине произведено привлечение к работе, а также указывается вид компенсации, которая может выражаться как в форме повышенной оплаты, так и в форме предоставления дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

7.5.6. В случае если работник привлекается к сверхурочной работе по другим основаниям, то такое привлечение к работе должно быть согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.6. В соответствии с частью первой ст. 112 ТК РФ, Законом Республики Татарстан от 19.02.1992 № 1448-ХП “О праздничных и памятных днях в Республике Татарстан” нерабочими праздничными днями в Республике Татарстан 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;
- 30 августа - День Республики Татарстан;

4 ноября - День народного единства;
6 ноября - День Конституции Республики Татарстан;
Ураза-байрам;
Курбан-байрам.

Ураза-байрам и Курбан-байрам определяются на основании информации Духовного управления мусульман Республики Татарстан и устанавливаются Указом Президента Республики Татарстан.

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни в соответствии с Постановлением Правительства РФ и (или) Постановлением Правительства Республики Татарстан «О переносе выходных дней».

7.6.1. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час для всех категорий работников образовательной организации (ст. 95 ТК РФ) и устанавливается приказом руководителя образовательной организации.

7.6.2. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни запрещено.

В случае привлечения работников к работе, то это происходит только с письменного согласия работника и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ, по письменному приказу руководителя образовательной организации, согласованному с выборным органом первичной профсоюзной организации, с указанием в согласии о том, что работник ознакомлен со своим правом отказа от привлечения к работе.

7.6.3. Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни следующих работников:

- 1) работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ);
- 2) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ).

7.6.4. Привлечение к работе следующих работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается при условии, что 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:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 268 ТК РФ);
- 2) матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, имеющих детей-инвалидов, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ч. 3 ст. 259 ТК РФ);
- 3) работников - инвалидов (ч. 7 ст. 113 ТК РФ).

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

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

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

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

7.6.6. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с оформлением руководителя образовательной организации соответствующего распоряжения (приказа). В приказе указывается случай (основание), в связи с которым работники привлекаются к работе в выходной или нерабочий праздничный день, конкретную дату, фамилии, имена, отчества работников, привлекаемых в этот день, наличие письменного согласия каждого из них, и форму компенсации за привлечение к работе.

Приказ о привлечении к работе в выходные и праздничные дни издается с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации и согласовывается с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.7. Работникам, входящим в число администрации, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, предоставляется основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

В соответствии со ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» работнику – инвалиду устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней.

7.7.1. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность, которого устанавливается Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

7.7.2. Работникам образовательной организации предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- за ненормированный рабочий день, продолжительностью от 3 до 14 календарных дней в соответствии со ст. 119 ТК РФ;

- за работу во вредных и (или) опасных условиях продолжительностью, которого определяется картой специальной оценки условий труда (СОУТ) в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

- работникам, совмещающим работу с обучением, в соответствии со ст.ст. 173 – 177 ТК РФ;

- в иных случаях, предусмотренных коллективным договором.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику на основании заявления, а в случае совмещения работником работы с обучением – с приложением к заявлению справки – вызова учебного заведения.

Заявление оформляется работником за 14 календарных дней до даты начала отпуска, а в случае суммирования с ежегодным основным и/или удлиненным оплачиваемым отпуском – за 14 календарных дней до даты начала основного и (или) удлиненного оплачиваемого отпуска.

7.7.3. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительный оплачиваемый отпуск суммируется с ежегодным основным и/или удлиненным оплачиваемым отпуском (далее ежегодный оплачиваемый отпуск).

7.7.4. Очередность предоставления ежегодного основного и/или удлиненного оплачиваемого отпуска устанавливается графиком отпусков, составляемым с учетом обеспечения нормальной работы образовательной организации и благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется вне графика.

7.7.5. Оплата ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

7.7.6. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в учреждении, за второй и последующий годы работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

7.7.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть прерван или может быть перенесен на другой срок с учетом пожеланий работника в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и/или общественных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- и иных случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

В случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы образовательной организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год.

Перенесение отпуска на следующий рабочий год может производиться по желанию работника на основании его заявления о перенесении ежегодного оплачиваемого года.

При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того расчетного года, за который он предоставляется.

7.7.8. Запрещается не предоставлять ежегодный основной и/или удлиненный оплачиваемый отпуск в течение двух лет подряд, а также не предоставлять отпуск работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда.

7.7.9. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

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

Не допускается отзыв из отпуска следующей категории работников:

- работников в возрасте до 18 лет;
- беременных женщин.

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

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

Не допускается замена денежной компенсацией нижеуказанных отпусков (частей отпусков), за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении:

- ежегодного основного оплачиваемого отпуска;
- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях.

7.7.11. В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» педагогические работники образовательной организации имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

7.7.12. Согласно ст. 128 ТК РФ 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.

Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

7.7.13. Работнику, работающему в образовательной организации по совместительству (внешнее, внутреннее), ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе, о чем работник

указывает в соответствующем заявлении с приложением документа с основного места работы о периоде отпуска.

7.7.14. При увольнении работнику выплачивается компенсация за все неиспользованные ежегодные основные, удлиненные, дополнительные оплачиваемые отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением, за исключением случаев увольнения за виновные действия.

В случае при предоставлении ежегодного основного, удлиненного, дополнительного оплачиваемого отпуска с последующим увольнением, днем увольнения считается последний день отпуска. Работник в этом случае вправе отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

7.8. Работнику, имеющему ребенка-инвалида, ежемесячно предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня (статья 262 ТК РФ).

Дополнительные оплачиваемые выходные дни предоставляются работнику, имеющему ребенка-инвалида, за полный отработанный месяц (выработка нормы часов за месяц). В случае если работник, имеющий ребенка-инвалида, не выполнил (не отработал) норму часов за месяц (не полный месяц), по состоянию здоровья, подтверждаемому листом нетрудоспособности, то он имеет право воспользоваться дополнительными оплачиваемыми выходными днями пропорционально отработанному времени.

Дополнительные оплачиваемые выходные дни не суммируются и не предоставляются работнику в периодах нахождения им в ежегодном основном, удлиненном, дополнительном оплачиваемых отпусках; отпуске без сохранения заработной платы; отпусках по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

7.8.1. При сдаче работником крови и ее компонентов работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним среднего заработка за эти дни (ст. 186 ТК РФ).

7.8.2. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники образовательной организации имеют право на гарантии в соответствии со ст. 185.1 Трудового кодекса РФ.

8. Организация учебного процесса, установление педагогическим работникам учебной нагрузки

8.1. Объем учебной нагрузки (далее учебная нагрузка) на новый учебный год устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом, с учетом мнения трудового коллектива (обсуждение нагрузки на педагогических советах, на методических объединениях и т.д.).

Об изменении учебной нагрузки на новый учебный год работник должен быть уведомлен в письменной форме до ухода в очередной ежегодный основной, удлиненный оплачиваемый отпуск, но не позднее двух месяцев до даты изменения учебной нагрузки.

При проведении тарификации на начало нового учебного года учебная нагрузка каждого педагогического работника устанавливается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом, мнение которого как коллегиального органа должно быть оформлено в виде решения, принятого на специальном заседании с составлением соответствующего протокола. На основании приказа руководителя образовательной организации с каждым педагогическим работником, у кого меняется учебная нагрузка на новый учебный год, оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору.

8.2. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год необходимо учесть следующее:

- у педагогических работников должна сохраняться преемственность классов (групп) и объем учебной нагрузки;
- объем учебной нагрузки должен быть стабильным в течение учебного года.

8.3. Учебная нагрузка педагогической работы больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается лишь с письменного согласия работника и оформляется в виде дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.4. При неявке педагогического работника, ведущего учебную нагрузку (учитель), и другого педагогического работника администрация образовательной организации обязана немедленно принять меры по его замене.

8.5. Учебные занятия в образовательной организации проводятся по учебному расписанию, утвержденному руководителем.

8.6. Посторонние лица без согласия педагогического работника, ведущего учебную нагрузку, могут присутствовать на занятиях с разрешения руководителя образовательной организации и его заместителя по учебной работе. Во время занятия никому не разрешается делать какие-либо замечания педагогическому работнику, ведущему учебную нагрузку, по поводу его работы.

С целью контроля за соблюдением настоящих Правил и Правил внутреннего распорядка для обучающихся во время учебных занятий в кабинете имеют право входить только руководитель и лица, отвечающие за организацию учебного процесса.

С целью контроля за качеством проведения занятий, оказания методической помощи, выявления передового педагогического опыта на занятиях могут присутствовать как члены администрации, так и другие педагогические работники образовательной организации, ведущие учебную нагрузку, которые обязаны заблаговременно предупредить учителя о намерении посетить его занятие.

После начала занятий во всех прилегающих помещениях должны быть обеспечены тишина и порядок, необходимые для нормального хода учебных занятий.

8.7. Педагогическим и другим работникам образовательной организации запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков, занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с занятий, уроков;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательной организации;
- хранить в помещениях образовательной организации легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества;
- употребление при общении ненормативной лексики;
- приглашать без служебной надобности посторонних лиц в помещения образовательной организации.

8.8. Руководителю и администрации образовательной организации и его заместителям запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с их производственной деятельностью;
- созывать во время уроков на собрания, заседания, совещания;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения руководителя образовательной организации;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), данным правом может воспользоваться руководитель образовательной организации и его заместители в исключительных случаях;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

9. Меры поощрения за труд

9.1. За добросовестное, высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, достижения в обучении обучающихся, продолжительную работу и иные успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой.

9.2. Поощрения объявляются приказом по образовательной организации, доводятся до сведения коллектива.

9.3. За особые трудовые заслуги работники представляются в вышестоящие органы к награждению, присвоению почетных званий.

10. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

10.1. Работники обязаны подчиняться администрации образовательной организации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и распоряжения.

10.2. Все работники образовательной организации обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать трудовую дисциплину, профессиональную этику.

10.3. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов администрации образовательной организации, технических правил и т. п.), работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

Применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, настоящими Правилами не допускается.

10.4. Увольнение в качестве меры дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, определенных трудовым договором, Уставом образовательной организации или Правилами внутреннего трудового распорядка, если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного взыскания, за прогул без уважительных причин, а также за появление на работе в нетрезвом состоянии.

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

10.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт администрацией образовательной организации, который подписывается не менее чем двумя работниками - свидетелями такого отказа.

10.7. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

10.8. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию, если невыполнение им должностных обязанностей вызвано не зависящими от него причинами. До применения дисциплинарного взыскания администрация образовательной организации обязана всесторонне и объективно разобраться в причинах и мотивах совершенного проступка.

10.9. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске.

10.10. Дисциплинарные взыскания оформляются приказом, в котором должны быть указаны:

- существо дисциплинарного проступка;
- время совершения и время обнаружения дисциплинарного проступка;
- вид применяемого взыскания;
- документы, подтверждающие совершение дисциплинарного проступка;

- документы, содержащие объяснения работника.

В приказе о применении дисциплинарного взыскания также можно привести краткое изложение объяснений работника.

10.11. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

10.12. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

**ПРАВА И ЛЬГОТЫ,
предоставляемые педагогическим работникам образовательных
организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении
аттестации**

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- Заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым применяется наименование «старший»(старший воспитатель–воспитатель, старший педагог дополнительного образования- педагог дополнительного образования ,старший методист–методист, независимо от того, по какой конкретно должности была присвоена квалификационная категория;
- Заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности)(преподаватель–концертмейстер, учитель–методист)независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- Заявиться на проведение аттестации с целью установления высшей квалификационной категории с учетом высшей (первой) квалификационной категории по должностям, по которым совпадают профили работы (деятельности) (учитель-дефектолог - учитель специального (коррекционного)образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)независимо от того, по какой конкретно должности была установлена квалификационная категория;
- Заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям(первой или высшей);
- Лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации - с даты поступления на работу); не позднее чем за 5 рабочих дней до проведения заседания аттестационной комиссии направлять в аттестационную комиссию дополнительные сведения, характеризующие их профессиональную деятельность;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении–в течение одного месяца

со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки (сведений о трудовой деятельности);

➤ получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или ниже оплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

➤ Заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

➤ Предоставляется возможность прохождения аттестации на высшую квалификационную категорию педагогическим работникам, имеющим (имевшим) первую или высшую квалификационную категорию по одной из должностей, – по другой должности, в том числе в случае, если на высшую квалификационную категорию по другой должности педагогические работники претендуют впервые, не имея по этой должности первой квалификационной категории.

II. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

2.1. В соответствии с отраслевым Соглашением на 2024-2026гг., заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством просвещения Российской Федерации, квалификационные категории, установленные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023№196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее–Порядок), учитываются в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);

- при возобновлении работы в должности, по которой установлена категория, независимо от перерывов в работе;

- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель ,старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор- методист-инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель),не

зависимо от того, по какой конкретно должности установлена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы(деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, установленная по должности, указанной в графе №1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог–организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»); советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.
Преподаватель–организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), руководитель физического воспитания; Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

<p>Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности», «Допризывная подготовка» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;</p> <p>учитель, преподаватель физкультуры(физического воспитания),руководитель физического воспитания</p>	<p>Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности ,допризывной подготовки</p>
<p>Руководитель физического воспитания</p>	<p>Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса«Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)</p>
<p>Учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог</p>	<p>Учитель, осуществляющий образовательную деятельность в общеобразовательных организациях, специальном (коррекционном)образовательном учреждении для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах);</p> <p>воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности);</p> <p>педагог-психолог</p>
<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля</p>	<p>Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер</p>
<p>Преподаватель детской музыкальной художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер</p>	<p>Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования</p>

Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ	Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель физкультуры, инструктор по физкультуре, руководитель физического воспитания	Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в т. ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКПФ
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательной организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Воспитатель	Старший воспитатель
Старший воспитатель	Воспитатель
Педагог дополнительного образования	Старший педагог дополнительного образования
Старший педагог дополнительного образования	Педагог дополнительного образования
Методист	Старший методист
Старший методист	Методист
Инструктор-методист	Старший инструктор-методист
Старший инструктор-методист	Инструктор-методист
Тренер-преподаватель	Старший тренер-преподаватель
Старший тренер-преподаватель	Тренер-преподаватель
Учитель дефектолог, педагог-психолог	Учитель специального (коррекционного) образовательного учреждения для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, независимо от преподаваемого предмета; педагог-психолог.

Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)	Концертмейстер
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь
Старший методист, методист	Учитель, воспитатель, преподаватель
Учитель, воспитатель, преподаватель	Старший методист, методист

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится установление квалификационной категории, на основании письменного заявления.

2.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории, сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории стек:

- В период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;
- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;
- период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная;
- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением

пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

2.3. Сохранить за педагогическим работником уровень оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового
коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"
Протокол № 7 от «12» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"
_____ (Рагузина В.И.)
(подпись)
«12» марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"
_____ (Закирова Л.И.)

Введено в действие приказом
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"
№ 54 от «12» марта 2024 г.

(подпись)
Протокол заседания профсоюзного
комитета
№ 8 от «12» марта 2024 г

**Перечень должностей работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день.**

№	Наименование должности	Продолжительность (календарные дни)
1	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	4
2	Заведующий столовой	6
3	Главный бухгалтер	6
4	Делопроизводитель	3

Основание: ст. 119 ТК РФ, Положение о ненормированном рабочем дне
образовательной организации.

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового
коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"
Протокол № 7 от «12» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"
_____ (Рагузина В.И.)
(подпись)
«12» марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"
_____ (Закирова Л.И.)
(подпись)
Протокол заседания профсоюзного
комитета
№ 8 от «12» марта 2024 г.

Введено в действие приказом
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"
№ 54 от «12» марта 2024 г.

Положение об условиях оплаты труда работников образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее – Положение) разработано в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», статьей 41 Устава муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан, решением Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны от 10 августа 2018 года №26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны.

1.2. Настоящее положение определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления и определяет порядок формирования окладов работников, условия и размеры выплат

компенсационного и стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. В настоящем Положении используются следующие понятия и определения:

1) система оплаты труда – совокупность норм, определяющих условия и размеры оплаты труда работников организаций, включая размеры базовых окладов, базовых ставок заработной платы, должностных окладов, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, установленных в соответствии с федеральным законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан;

2) базовый оклад – оклад, ставка заработной платы работника организации, установленных ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера;

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

4) заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты;

5) выплаты компенсационного характера – доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера;

6) выплаты стимулирующего характера – доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

1.4. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей руководителей и работников муниципальных общеобразовательных организаций (далее – работники образования) определяется исходя из:

1) должностных окладов;

2) выплат компенсационного характера;

3) выплат стимулирующего характера.

1.5. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в связи с увеличением стажа работы по профилю, получением образования или восстановлением документов об образовании, с присвоением квалификационной категории, присвоением почетного звания, награждением ведомственными знаками отличия, в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменения размера оплаты его труда осуществляются по окончании указанных периодов.

2. Определение базовых окладов работников в муниципальных общеобразовательных организациях

2.1. Базовые оклады работников образования в муниципальных общеобразовательных организациях устанавливаются в следующих размерах:

Квалификационный уровень	Наименование должности	Размер базового оклада в месяц, рублей		
		основное общее образование, среднее общее образование	среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих), среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена, неполное высшее образование	высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации и «бакалавр», «магистр» или «дипломированный специалист»
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников				
Второй квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования	-	11687	14220
	Педагог-организатор			
	Социальный педагог			
Третий квалификационный уровень	Педагог-психолог	-	11 693	14 232
Четвертый квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности		11 695	14 236

	жизнедеятельно сти			
	Учитель			
	Учитель- логопед (логопед)			
	Педагог- библиотекарь			

3. Норма часов и нормативное количество услуг за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования

3.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре

3.2. Норма часов преподавательской (педагогической) работы за ставку заработной платы устанавливается: преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) в объеме 360 часов в год.

3.3. Нормативное количество услуг за час базовой ставки заработной платы (базового оклада), оказываемых работниками образования, составляет:

1) учителям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки:

– 25 человек – в классах общеобразовательных организаций реализующих общеобразовательную программу;

При проведении занятий по иностранному языку, родному (нерусскому) языку и литературе, трудовому обучению на второй и третьей ступенях общего образования, физической культуре на третьей ступени общего образования, по информатике и вычислительной технике, физике и химии (во время практических занятий) допускается деление класса на две группы, если наполняемость класса составляет 25 человек.

2) учителям, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки, педагогам дополнительного образования, учителям-дефектологам, учителям-логопедам, воспитателям групп продленного дня, работающим непосредственно с обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья:

– 5 человек – для общеобразовательных организаций,

– 6 человек – для общеобразовательных организаций,

– 12 человек – для общеобразовательных организаций,

При проведении занятий по трудовому обучению, социально-бытовой ориентировке, факультативных занятий класс (группа) делится на две подгруппы. При делении класса (группы) на подгруппы учитывается профиль трудового обучения для девочек и мальчиков, а также вид общеобразовательной организации.

3) воспитателям групп продленного дня образовательных организаций:
– 25 человек

4) педагогам дополнительного образования:
– 15 человек – в общеобразовательных организациях.

4. Порядок формирования должностных окладов работников в общеобразовательных организациях

4.1 Должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы рассчитывается по формуле:

$$O_d = O_b * H_f / H_N + P$$

где:

O_d – должностной оклад педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы;

O_b – размер базового оклада педагогического работника общеобразовательных организаций, принимаемый в соответствии с главой 2 настоящего Положения;

H_f – фактическое количество часов ведения педагогической работы работниками образования в общеобразовательных организациях;

H_N – норма часов за базовую ставку заработной платы работников образования в общеобразовательных организациях, установленная главой 3 настоящего Положения;

P – компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей устанавливается педагогическим работникам пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку по основному месту работы.

5. Выплаты педагогическим работникам за внеаудиторную занятость

5.1. Выплаты педагогическим работникам за внеаудиторную занятость включают в себя:

1) выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

2) выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей);

3) выплаты за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями;

4) выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссией, методическими объединениями.

5.2. Выплаты за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися устанавливаются один раз в год на начало учебного года и рассчитываются по формуле:

$$B=A+K_r*Y_k$$

где

B – размер выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;

A - постоянная часть выплат;

K – переменная часть;

Y – количество обучающихся

Размер постоянной части выплат за осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися составляет 300 рублей в месяц, размер переменной части выплат за осуществление указанных функций – 80 рублей в месяц.

5.3. Выплаты за проверку письменных работ (проверку тетрадей)

Размер надбавок за проверку письменных работ (проверку тетрадей)

№ п\п	Наименование работы	размер надбавки, проценты
1	Проверка тетрадей в начальных классах, по русскому языку и литературе, родному языку и литературе, математике	12
2	Проверка письменных работ по иностранному языку	7
3	Проверка письменных работ по информатике, физике, химии, обществознанию, биологии, географии.	3,6

5.4. Выплата за заведование учебными кабинетами, учебными мастерскими, спортивными залами, лабораториями, учебно-опытными участками, музеями в общеобразовательных организациях составляет:

1) за заведование учебными кабинетами, лабораториями, музеями – 444 рубля;

2) за заведование учебными мастерскими, спортивными залами и учебно-опытными участками 833 рубля.

За заведование учебно-опытными участками выплата за заведование производится за период с апреля по октябрь месяцы.

5.5. Выплаты за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями рассчитываются по формуле:

$$B=O_b*D_{rk} ,$$

где O_b - размер базового оклада

D_{rk} - размер надбавки за руководство предметной, методической или цикловой комиссиями, методическими объединениями, который составляет 3%.

6. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 1) Выплаты за квалификационную категорию;
- 2) Выплаты за специфику образовательной программы;
- 3) Выплаты за наличие государственных наград;
- 4) Выплаты за стаж работы по профилю;
- 5) Премияльные и иные поощрительные выплаты;
- 6) Выплаты за качество выполняемых работ.

6.1. Выплаты за квалификационную категорию предоставляются работникам профессионально-квалификационных должностных групп педагогических работников и руководителей структурных подразделений при наличии у них действующей квалификационной категории в пределах срока действия квалификационной категории

квалификационный уровень	квалификационная категория	размер надбавки, проценты
профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
третий	первая квалификационная категория	12
	высшая квалификационная категория	24
четвертый	первая квалификационная категория	12
	высшая квалификационная категория	24
профессионально-квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
третий	первая квалификационная категория	12
	высшая квалификационная категория	24

Установление (изменение) выплат за квалификационную категорию производится со дня принятия положительного решения соответствующей аттестационной комиссией.

6.2. Выплаты за специфику образовательной программы

Размеры надбавок за специфику образовательной программы

№ п/п	Основание назначения надбавки	должности, которым назначаются надбавки	размер надбавки, проценты
1	Преподавание родного языка	должности педагогических работников	четвертый 3

Компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей

6.3. Выплаты за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик и Республики Татарстан предоставляются по должностям работников

образования, входящим в профессиональные квалификационные группы должностей учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней, педагогических работников и руководителей структурных подразделений.

Размер надбавки за наличие государственных наград Российской Федерации, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 7%.

Размер надбавки за наличие государственных наград Республики Татарстан составляет 6%.

Размер надбавки за наличие отраслевых наград Российской Федерации, РСФСР, Республики Татарстан, Союза Советских Социалистических Республик, союзных и автономных республик в составе Союза Советских Социалистических Республик составляет 4%.

Размер надбавки за наличие нагрудного знака республики Татарстан «За заслуги в образовании» составляет 2%.

Установление размеров выплат за наличие государственных наград производится со дня присвоения государственной награды.

6.4. Выплаты за стаж работы по профилю устанавливаются по группам по стажу в разрезе профессионально-квалификационных групп и квалификационных уровней в зависимости от продолжительности работы по профилю

Размеры надбавок за стаж работы по профилю

наименование профессионально-квалификационных групп	квалификационный уровень	группа по стажу	размер надбавки, процент
должности учебно-вспомогательного персонала второго уровня	первый-второй	от 4 до 10 лет	1,0
		от 10 до 15 лет	2,0
		свыше 15 лет	3,0
должности педагогических работников	первый- четвертый	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0
Должности руководителей структурных подразделений	первый- третий	от 2 до 6 лет	2,0
		от 6 до 10 лет	3,0
		от 10 до 15 лет	3,5
		свыше 15 лет	4,0

Установление (изменение) размеров выплат за стаж работы по профилю при изменении стажа работы производится со дня достижения стажа, дающего право на увеличение размера выплат за стаж работы, если документы, подтверждающие стаж, находятся в организации, или со дня представления необходимого документа, подтверждающего стаж.

В стаж педагогической работы засчитывается педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других организациях согласно таблице.

Перечень учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования

Наименование учреждения и организации	наименование должности
<p>Образовательные организации (в том числе образовательные организации высшего профессионального образования, высшие средние военные образовательные организации, образовательные организации Дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); медицинские организации и организации, осуществляющие социальное обслуживание: дома ребенка, детские: санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в организациях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды (логопеды), преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора (начальники, заведующие), заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, по режиму, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением; старшие дежурные по режиму, дежурные по режиму, аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-</p>

Примечание:

В стаж педагогической работы включаются:

время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в медицинских организациях и организациях, осуществляющих социальное обслуживание для взрослых, методистов организационно-методического отдела организаций здравоохранения Республики Татарстан; время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях по программам подготовки специалистов среднего звена в следующем порядке: педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву – один день военной службы за два дня работы;

время работы в должности заведующего фильмотекой и методиста фильмотеки;

педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского составов, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме времени нахождения на военной службе по контракту и по призыву;

время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных организаций); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях Детского фонда; в должности директора (заведующего) Дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам

несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательной

организации или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

1) преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

2) учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

3) учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных организаций (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

4) педагогам дополнительного образования;

5) педагогическим работникам экспериментальных образовательных организаций;

6) педагогам-психологам;

7) методистам;

8) преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных организаций.

Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных организациях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одной или нескольких образовательных организациях) составляет не менее 180 часов в учебном году. При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

6.5. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам общеобразовательных организаций по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год) в связи с юбилейными датами, получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, государственных наград и по иным основаниям, установленным локальными актами и коллективными договорами организации.

6.6. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются локальными актами организации и коллективными договорами.

6.7. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам общеобразовательных организаций, составляет не менее 2 процентов фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов (ставок заработной платы, должностных окладов), выплат за внеаудиторную занятость и выплат стимулирующего характера работникам по основному месту работы и основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей).

6.8. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам образовательных организаций по основному месту работы и

основной должности (за исключением работников, занимающих должности учителей и преподавателей) по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности работников организаций.

6.9. Критерии оценки эффективности деятельности работников организаций утверждаются руководителем организации по согласованию с Исполнительным комитетом. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организаций и условия осуществления выплат определяются ежегодно на основании задач, поставленных перед организацией.

6.10. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ работниками образовательных организаций определяются локальными нормативными актами организации и коллективными договорами.

6.11. Нормирование критериев эффективности деятельности обеспечивает сопоставимость критериев эффективности различной размерности.

Предельный совокупный размер весовых коэффициентов по критериям эффективности деятельности работников образования

№ п/п	Наименование должности	Предельный совокупный размер весовых коэффициентов
Профессионально-квалификационная группа должностей педагогических работников		
1.	Педагог дополнительного образования	50
2.	Педагог-организатор	50
3.	Социальный педагог	50
4.	Воспитатель	55
5.	Педагог-психолог	55
6.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	60
7.	Учитель	60
8.	Учитель-логопед (логопед)	60
9.	Педагог-библиотекарь	60

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера в муниципальных общеобразовательных организациях относятся:

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

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

3) выплаты компенсационного характера за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья;

4) выплаты компенсационного характера за осуществление индивидуального и группового обучения детей, находящихся на длительном лечении в стационарном лечебном учреждении.

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

7.3. 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), устанавливаются за каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, определенных законами и иными нормативными правовыми актами.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере, при этом работникам, получающим должностной оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой базовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх базового оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

7.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, на основании специальной оценки условий труда в размере 4 процентов должностного оклада.

7.5. Размеры выплаты за работу с определенными категориями воспитанников (обучающихся) с ограниченными возможностями здоровья: Индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья- должности педагогических работников- 7 процентов.

8. Порядок определения заработной платы руководителя организации, заместителя руководителя организации, главного бухгалтера

8.1. Заработная плата руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.2. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров общеобразовательной организации на 20 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

8.3. Группа по оплате труда руководителя муниципальной общеобразовательной организации определяется в зависимости от количества численности обучающихся.

8.4. Исполнительный комитет устанавливает руководителю общеобразовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов деятельности, определенных на основании критериев эффективности деятельности, утвержденных постановлением Исполнительного комитета. Выплаты стимулирующего характера руководителю общеобразовательной организации могут осуществляться ежемесячно, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий.

8.5. Руководитель муниципальной общеобразовательной организации может устанавливать заместителям руководителя, главному бухгалтеру муниципальной общеобразовательной организации выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ с учетом результатов их деятельности, определенных на основании критериев эффективности их деятельности. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру могут осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий. Предельный уровень выплат стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливается на уровне 70 процентов выплат стимулирующего характера руководителя муниципальной общеобразовательной организации.

Размеры базовых окладов и выплат стимулирующего характера руководителей общеобразовательных организаций

группа по оплате труда руководителя	значение объемного показателя (численность обучающихся на начало учебного года), человек	базовый оклад, рублей	выплаты стимулирующего характера, рублей
8	801-1000	36000	8000
9	1001-1200	37000	10000
10	1201-1400	38000	11000
11	1401-1800	38000	14000
12	1801 и более	39000	17000

9. Порядок формирования фонда оплаты труда муниципальной образовательной организации

9.1. Формирование фонда оплаты труда муниципальной общеобразовательной организации осуществляется в пределах объема средств муниципальной общеобразовательной организации на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативами, количеством оказываемых услуг и отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности общеобразовательной организации.

РАССМОТРЕНО

на общем собрании трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением отдельных предметов"

Протокол № 7 от «12» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Руководитель муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением отдельных предметов"

_____ (Рагузина В.И.)

(подпись)

«12» марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением отдельных предметов"

_____ (Закирова Л.И.)

(подпись)

Протокол заседания профсоюзного комитета

№ 8 от «12» марта 2024 г

Введено в действие приказом муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения "Средняя общеобразовательная школа № 32 с углубленным изучением отдельных предметов"

№ 54 от «12» марта 2024 г.

Положение о порядке и условиях выплаты стимулирующих выплат работникам образования

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение «О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Положение) определяет порядок выплат сотрудникам за счет стимулирующей части фонда оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа №32 с углубленным изучением отдельных предметов» (далее – Школы).

1.2. Настоящее положение разработано на основании

- Положения об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, разработанного в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан

от 18.08. 2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений»;

- Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан»;
 - Решения Городского Совета Муниципального Образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 года № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны»;
 - Трудового Кодекса Российской Федерации
- и определяет условия и размеры выплат стимулирующего характера, а также критерии их установления.

1.3. Настоящее Положение разработано в целях:

- усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса,
- учета различных видов деятельности учителей, интенсивности труда;
- мотивации творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач;
- успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей;
- контроля и самоконтроля сотрудников.

1.4. Положение распространяется на всех работников Школы.

1.5. Положение вступает в силу после его принятия педагогическим советом, согласования с профсоюзным комитетом и утверждения директором Школы.

1.6. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагога, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития образовательного учреждения.

2. Порядок начисления стимулирующих выплат за высокое качество работы

2.1. Размеры, порядок и условия осуществления выплат за качество выполняемых работ определяются коллективным договором и другими локальными актами образовательного учреждения.

2.2. Основное назначение стимулирующих выплат - дифференциация оплаты труда педагога в зависимости от его качества, мотивации на позитивный (продуктивный) результат педагогической деятельности, ориентированный на долгосрочный инновационный режим.

2.3. Положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- учитель;
- педагог – психолог;
- педагог – организатор;
- социальный педагог;
- учитель – логопед;
- воспитатель группы продленного дня;

- библиотекарь.
- 2.4. Основанием для оценки результативности деятельности педагогов служит портфолио (портфель профессиональных достижений), т.е. индивидуальная папка, в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учеников, вклад педагога в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни учреждения.
- 2.5. Портфолио заполняется педагогом самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.
- 2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности педагога на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом руководителя по согласованию с профкомом создается Комиссия, состоящая из заместителей директора, руководителей ШМО, председателя профкома.
- 2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного директором образовательного учреждения и согласованного с профсоюзным комитетом образовательного учреждения.
- 2.8. На совещаниях при заместителях директора учителя представляют к защите свои портфолио достижений. Решением Комиссии определяется общее количество баллов для начисления стимулирующих выплат за высокое качество работы.
- 2.9. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.
- 2.10. Количество баллов одного педагога не должно превышать:
- учитель - 60 баллов;
 - педагог - психолог- 55 баллов;
 - педагог - организатор – 50 баллов;
 - социальный педагог -50 баллов;
 - учитель - логопед – 50 баллов;
 - воспитатель группы продленного дня - 50 баллов;
 - библиотекарь - 50 баллов.
- 2.11. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.
- 2.12. С момента заполнения и представления оценочного листа Комиссией работнику последний в течение 2 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности.
- 2.13. Основанием для подачи заявления работником может быть:
- факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением правовых норм;
 - технические/математические ошибки, допущенные комиссией при подведении итогов.

2.14. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

2.15. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 2 рабочих дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

3. Критерии оценки эффективности деятельности работников

№ п/п	Показатели проявления компетентности	Оценка проявления компетентности подработника		
		Максимальный балл	Баллы	Периодичность
УЧИТЕЛЯ				
1. Показатели результативности обучения				
1.	Качество знаний обучающихся (средний показатель)	3		ежеквартально
	1 –я группа сложности: по русскому языку и литературе, математике, иностранному языку, физике, химии, в начальных классах.			
	Учителя, работающие в классах с углубленным изучением отдельных предметов; в начальных классах по программе «Перспектива»:			
	• 98-100%		1	
	Учителя, работающие в общеобразовательных классах; в начальных классах по программе «Школа России»:			
	• 91 - 100%		3	
	• 80-90%		2	
	• 69-79%		1	
	2-я группа сложности: по истории, обществознанию, праву, экономике, татарскому языку и литературе, информатике, биологии, географии.			
	Учителя, работающие в классах с углубленным изучением отдельных предметов:			
• 100%	1			

	Учителя, работающие в общеобразовательных классах:				
	· 80 - 100%			2	
	· 65 – 79%			1	
	3-я группа сложности: по физической культуре, технологии, музыке, ОБЖ, ИЗО				
	· 100%			1	
	1-е классы (безотметочное обучение):				ежеквартально
	По программе «Перспектива»:				
	· высокий уровень развития ЗУН 20% уч-ся и более			1	
	По программе «Школа России»:				
	· высокий уровень развития ЗУН 15% уч-ся и более			2	
Результативность ЕГЭ, ОГЭ – 100 баллов		10	10	годовая	
2.	1-я группа сложности: <u>математика, русский язык</u> (учитывается средний показатель) при успеваемости 100%:				
	<i>русский язык</i>	<i>математика</i>	10		
	90 - 100 баллов	90 - 100 баллов	9		
	81 - 89 баллов	71 - 89 баллов	8		
	75 -80 баллов	65 - 70 баллов	1-7		
при успеваемости 100% (соответствие республ. показателю)					
Примечание: при наличии учеников, набравших 100 баллов					
2-я группа сложности: <u>профильные предметы: обществознание, физика, химия</u> (учитывается средний показатель) при успеваемости 100%:					
Баллы	<i>кол-во учащихся</i>			1-8	
	до 5	6-15	16-30		
90-100 баллов	3	5	7		
80-89 баллов	2,5	4,5	6		
70-79 баллов	2	4	5		
65-69 баллов	1,5	3,5	4,5		
при успеваемости 100% (соответствие республ. показателю)					
3-я группа сложности: <u>предметы по выбору для сдачи ЕГЭ</u> (учитывается					

	<p>средний показатель) при успеваемости 100%:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Баллы</th> <th colspan="3">кол-во учащихся</th> </tr> <tr> <th>до 5</th> <th>6-15</th> <th>16-30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>90-100 баллов</td> <td>3</td> <td>5</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>70-89 баллов</td> <td>2,5</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>65-69 баллов</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>при успеваемости 100% (соответствие республ. показателю)</p>	Баллы	кол-во учащихся			до 5	6-15	16-30	90-100 баллов	3	5	6	70-89 баллов	2,5	4	5	65-69 баллов	2	3	4		1-7	
Баллы	кол-во учащихся																						
	до 5	6-15	16-30																				
90-100 баллов	3	5	6																				
70-89 баллов	2,5	4	5																				
65-69 баллов	2	3	4																				
	Результативность по итогам ОГЭ (ГИА)																						
	<p>1-я группа сложности: <u>математика, русский язык</u> (учитывается средний показатель) при успеваемости 100% (в первую волну):</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th><i>русский язык</i></th> <th><i>математика</i></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>«4,5» - «5»</td> <td>«4,5» - «5»</td> </tr> <tr> <td>«4,3» - «4,4»</td> <td>«4,2» - «4,4»</td> </tr> <tr> <td>«4,1» - «4,2»</td> <td>«3,9» - «4,1»</td> </tr> </tbody> </table> <p>при успеваемости 100% - 3 балла</p>	<i>русский язык</i>	<i>математика</i>	«4,5» - «5»	«4,5» - «5»	«4,3» - «4,4»	«4,2» - «4,4»	«4,1» - «4,2»	«3,9» - «4,1»		8 7 6												
<i>русский язык</i>	<i>математика</i>																						
«4,5» - «5»	«4,5» - «5»																						
«4,3» - «4,4»	«4,2» - «4,4»																						
«4,1» - «4,2»	«3,9» - «4,1»																						
	<p>2-я группа сложности: <u>предметы по выбору</u> (учитывается средний показатель) при успеваемости 100% (в первую волну)</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th rowspan="2">Средний балл</th> <th colspan="3">кол-во учащихся</th> </tr> <tr> <th>до 5</th> <th>6-15</th> <th>16-30</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>«4,5» - «5»</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>«4,3» - «4,4»</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td>«4» - «4,2»</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table> <p>при успеваемости 100% - 1 балл</p>	Средний балл	кол-во учащихся			до 5	6-15	16-30	«4,5» - «5»	3	4	6	«4,3» - «4,4»	2	3	5	«4» - «4,2»	1	2	4		1-7	
Средний балл	кол-во учащихся																						
	до 5	6-15	16-30																				
«4,5» - «5»	3	4	6																				
«4,3» - «4,4»	2	3	5																				
«4» - «4,2»	1	2	4																				
3.	<u>Качество</u> по итогам ЭКО, мониторинг - 100% (средний показатель)	3	3	ежеквартально																			
	90-100%		3																				
	75-89%		2																				
	65-74%		1																				
		16																					
2.	Показатели уровня профессионального мастерства																						

4	<p><u>Организация индивидуально-дифференцированной коррекционной работы с учащимися различных образовательных способностей. Зафиксированный результат (положительная динамика. Оцениваются результаты по итогам четвертей, контрольных, тестовых, проверочных работ. Наличие утвержденного расписания и журнала индивидуально-дифференцированной коррекционной работы). Работа с учащимися по подготовке к олимпиадам, работа со слабоуспевающими учащимися, с одаренными учащимися</u> <u>Наличие данного вида деятельности и результат от 1 до 6 баллов</u></p> <p>➤ работа с учащимися «группы риска» при наличии положительной динамики качества обучения</p> <p style="text-align: center;">Количество учеников</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1-3</td> <td style="text-align: center;">4-6</td> <td style="text-align: center;">7-10</td> <td style="text-align: center;">11-15</td> <td style="text-align: center;">16-20</td> <td style="text-align: center;">более 21</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 балл</td> <td style="text-align: center;">2 балла</td> <td style="text-align: center;">3 балла</td> <td style="text-align: center;">4 балла</td> <td style="text-align: center;">5 баллов</td> <td style="text-align: center;">6 баллов</td> </tr> </table> <p>➤ работа с учащимися, имеющими высокие образовательные результаты при наличии положительной динамики качества обучения</p> <p style="text-align: center;">Количество учеников</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1-3</td> <td style="text-align: center;">4-6</td> <td style="text-align: center;">7-10</td> <td style="text-align: center;">11-15</td> <td style="text-align: center;">16-20</td> <td style="text-align: center;">более 21</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 балл</td> <td style="text-align: center;">2 балла</td> <td style="text-align: center;">3 балла</td> <td style="text-align: center;">4 балла</td> <td style="text-align: center;">5 баллов</td> <td style="text-align: center;">6 баллов</td> </tr> </table> <p>➤ работа с учащимися по подготовке к олимпиадам</p> <p style="text-align: center;">Количество учеников</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="text-align: center;">1-3</td> <td style="text-align: center;">4-6</td> <td style="text-align: center;">7-10</td> <td style="text-align: center;">11-15</td> <td style="text-align: center;">16-20</td> <td style="text-align: center;">более 21</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">1 балл</td> <td style="text-align: center;">2 балла</td> <td style="text-align: center;">3 балла</td> <td style="text-align: center;">4 балла</td> <td style="text-align: center;">5 баллов</td> <td style="text-align: center;">6 баллов</td> </tr> </table>	1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов	1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов	1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21	1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов	6	от 1 до 6	е ж е к в а р т а л ь н о
1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21																																			
1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов																																			
1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21																																			
1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов																																			
1-3	4-6	7-10	11-15	16-20	более 21																																			
1 балл	2 балла	3 балла	4 балла	5 баллов	6 баллов																																			
								2																																

	<ul style="list-style-type: none"> ➤ наставничество ➤ работа по адаптированным образовательным программам <p style="text-align: center;">1-3 4-6 7-10 11 и более</p> <p style="text-align: center;">3 балла 4 балла 5 баллов 6 баллов</p>			
5.	Оказание платных образовательных услуг (в зависимости от оказания услуг: ежемесячно – за каждый месяц по одному баллу, при условии, что производится оплата, в том числе предусмотрено начисление баллов классному руководителю, своевременно контролирующему оплату платных образовательных услуг родителями учащихся)	3	1-3	е ж е к в а р т а л ь н о
		9		
3. Внеурочная деятельность				
6.	Официально зафиксированные достижения обучающихся в предметных олимпиадах (победители или призеры)	9		
	муниципального уровня (первая десятка)		4	
	муниципального уровня (победители и призеры)		5	
	республиканского (регионального) уровня (первая десятка)		6	
	республиканского (регионального) уровня (победители и призеры)		7	
	Два и более победителей и призеров республиканского уровня		8	
	федерального уровня (победители или призеры)		9	
7.	Официально зафиксированные достижения обучающихся в конкурсах, научно-практических конференциях, спортивных соревнованиях, спартакиадах (победители или призеры), <u>проходящих по линии управления образования, МО РТ, РФ</u>	3		е ж е к в а р т а л ь
	муниципального уровня		1	р т а л ь
	республиканского (регионального) уровня		2	
	федерального уровня		3	

				Н О
8.	Эффективность деятельности учителя в качестве классного руководителя	6		е ж е к в а р т а л ь н о
	Участие в <u>городских</u> программах (<u>непрерывное участие в течение квартала</u>)		1	
	высокий (90 – 100%) уровень охвата обучающихся общественно-полезным трудом (наблюдения за растениями в летний период на пришкольном участке, трудоустройство, пришкольный лагерь, участие в субботниках и средниках, сбор макулатуры), услугами дополнительного образования от 97 до 100%. (<u>уровень охвата в течение квартала</u>)		от 1 до 2	
	охват горячим питанием (одноразовое – 98 - 99% - 1 балл; 100% - 3 балла; двухразовое (не менее 15 чел от класса) – 2 балла; одноразовое 99% + двухразовое не менее 15 чел от класса - 3 балла)		от 1 до 3	
		18		
4. Методическая деятельность				
9.	Демонстрация педагогического опыта через систему открытых уроков, внеклассных мероприятий и мастер-классов.	7		е ж е к в а р т а л ь н о
	Личное участие в профессиональных конкурсах, проходящих по линии управления образования, МО РТ, РФ			
	уровня образовательного учреждения		1	
	муниципального уровня (участие)		2	
	муниципального уровня (первая двадцатка)		3	
	муниципального уровня (первая десятка)		4	
	муниципального уровня (1-5 место)		5	
	республиканского (регионального) уровня		6	
федерального уровня	7			
5. Показатели проявления компетентности, учитывающие общественную работу педагогов				

10	Участие в работе предметных комиссий (ОГЭ, ЕГЭ, ЕРЭ), экспертной группы по аттестации педагогов, жюри конкурсов профессионального мастерства («Учитель года», «Классный руководитель года», конкурса «Учитель – мастер» и т.д.).		от1 до 2	п о л у г о д и е
11	Участие в работе жюри муниципальных конкурсов, олимпиад, соревнований		от1 до 2	е ж е к в а р т а л ь н о
12	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы, в благоустройстве учебных помещений и/или пришкольной территории		от1 до 4	е ж е к в а р т а л ь н о
13	Работа в составе различных общественных комиссий, советов, профсоюзного комитета, руководство работой спортивного комплекса, ведение протоколов, руководство МО		от1 до 2	е ж е к в а р т а л ь

				Н О
14	Организаторы ГИА, ЕГЭ (при отсутствии заявления на отгулы)		1	П О Л У Г О Д И Е
		11		
	Всего	60		
ВОСПИТАТЕЛИ ГПД				
1.	Посещаемость ГПД (100%) -25-30 чел	2	2	е ж е к в а р т а л ь н о
	20-25 чел.		1	
	Сохранность контингента		1	
2.	Участие в мероприятиях, повышающих имидж школы	3	от 1 до 3	
3.	Отсутствие случаев травматизма	1	1	е ж е к в а р т а л ь н о
4.	Соблюдение режима (отсутствие зафиксированных случаев нарушения режима)	1	1	е ж

				е к в а р т а л ь н о
5.	Качественное и систематическое проведение динамической паузы	1	1	е ж е к в а р т а л ь н о
6.	Результативность организации и проведения официально зафиксированных мероприятий (конкурсы, беседы, викторины, выходы в культурные учреждения города, встречи и т.д.)	5	До 5	е ж е к в а р т а л ь н о
	уровня образовательного учреждения		1	
	муниципального уровня (участие)		2	
	муниципального уровня (1-3 места)		3	
	республиканского (регионального) уровня		4	
	федерального уровня		5	
7.	Демонстрация педагогического опыта через систему открытых уроков, внеклассных мероприятий и мастер-классов.	7		е ж

8	Личное участие в профессиональных конкурсах, проходящих по линии управления образования, МО РТ, РФ			е к в а р т а л ь н о
		Наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Муниципальный уровень Финал 5 баллов Участие 4 балла Уровень учреждения 1-3 места 3 балла Участие 1 балл	7 6 5 4 3 1	
	Участие и проведение родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей Отчет, разработки лекториев, отзывы родителей	3	от1 до3	е ж е к в а р т а л ь н о
9	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, форумах, проектах Наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Муниципальный уровень Финал 5 баллов Участие 4 балла Уровень учреждения 1-3 места 3 балла Участие 1 балл	7	7 6 5 4 3 1	п о л у г о д и е
10	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование,	2		е ж е к

	психокоррекция) Учитывается журнал учета проведения индивидуальной и групповой работы 100% - 2 баллов 50%- 1 балла		2 1	в а р т а л ь н о
11	Разработка методических рекомендаций, пособий, их внедрение	4	До 4	е ж е к в а р т а л ь н о
	уровня образовательного учреждения		1	
	муниципального уровня		2	
	республиканского (регионального) уровня		3	
	федерального уровня		4	
12	Снижение уровня заболеваемости в ГПД	1	1	е ж е к в а р т а л ь н о
13	Охват горячим питанием в ГПД (100%) -25 чел.	2	от 1 до 2	е ж е к в а р

				Т а л ь н о
14	Индивидуальная работа с учащимися	1	1	е ж е к в а р т а л ь н о
15	Работа без больничного листа	1	1	е ж е к в а р т а л ь н о
16	Соблюдение исполнительской дисциплины:	9		
	ведение классных журналов, оформление документации, установленной локальными актами, учреждения		1	е ж е м е с я ч н о
	трудова дисциплина: соблюдение правил внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)		1	
	Посещение семей		до 5	
	Отсутствие жалоб со стороны родителей		2	
Итого 50 баллов				
ПЕДАГОГ - ПСИХОЛОГ				
1.	Охват учащихся, состоящих на внутришкольном	5		е

	<p>учете, на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи (психодиагностика, психоконсультирование, психокоррекция) Учитывается журнал учета проведения индивидуальной и групповой работы</p> <p>100% - 5 баллов 50%- 2,5 балла 10% -1 балл</p>		5 2,5 1	ж е к в а р т а л ь н о
2.	<p>Качество проведения психодиагностической работы Журнал индивидуальных бесед</p>	5	от 1 до 5	е ж е к в а р т а л ь н о
3	<p>Качество проведения индивидуальных психокоррекционных занятий Журнал индивидуальных бесед</p>	3		е ж е к в а р т а л ь н о
4	<p>Обобщение и распространение опыта работы по решению актуальных проблем по сохранению психического, соматического и социального благополучия обучающихся и педагогических работников наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот,</p>	7		е ж е к в а р т

	дипломов, свидетельств, сертификатов участника Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 балла Региональный уровень 3 балла Муниципальный уровень 2 балла Уровень учреждения 1 балл		7 6 3 2 1	а л ь н о
5	Участие и проведение родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей Отчет, разработки лекториев, отзывы родителей	3	от 1 до 3	е ж е к в а р т а л ь н о
6	Результативность обучающихся в научно-практических конференциях, конкурсах Наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника федеральный уровень – 7 баллов республиканский уровень: 1-5 места – 6 баллов 6-10 места – 5 баллов Региональный уровень 5 баллов муниципальный уровень: 1-3 места – 4 балла 4 – 10 места – 3 балла кустовые олимпиады – 2 балла уровень учреждения (1 место) – 1 балл	7	7 6 5 5 4 3 2 1	п о л у г о д и е
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, форумах, проектах Наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Муниципальный уровень Финал 5 баллов Участие 4 балла	7	7 6 5 4	п о л у г о д и е

	Уровень учреждения 1-3 места Участие	3 балла 1 балл		3 1	
8	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Исполнительская дисциплина, своевременность сдачи отчетов и т.д.		3	от 1 до 3	е ж е к в а р т а л ь н о
9	Общественная работа: Выполнение разовых поручений Участие в конкурсах, мероприятиях, повышающих имидж Участие в благоустройстве помещений, пришкольной территории Работа в составе различных комиссий, советов		8	2 2 2 2	е ж е к в а р т а л ь н о
10	Внедрение современного ассортимента психолого-педагогических образовательных программ, методического инструментария Учитывается наличие новых психолого-педагогических программ и методического инструментария Авторская программа – 2 балла Инновационные технологии, методики- 2 балла		до 4	2 2	П о л у г о д и е
11	Оказание консультативной помощи педагогическим работникам, родителям по работе с учащимися, др Учитывается на основании анализа журналов учета проведения индивидуальной и групповой работы, наличие диагностических карт (листа регистрации,		5	от 1 до 5	е ж е к в

	протокола консультации) учащихся, наличие заключения по итогам работы			а р т а л ь н о
		55		
СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ				
1.	Участие детей, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН в деятельности объединений дополнительного образования школы, муниципалитета Список детей группы риска, их количество отслеживается по социальному паспорту образовательного учреждения. Посещаемость детей – отслеживается по учебным журналам 90-100% - 7 баллов 80-89% - 6 баллов 70-79% - 5 баллов 60-69% - 4 балла 50-59% - 3 балла 40-49% - 2 балла 30-39% - 1 балл	7	7 6 5 4 3 2 1	е ж е к в а р т а л ь н о
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, форумах, проектах Наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Муниципальный уровень Финал 5 баллов Участие 4 балла Уровень учреждения 1-3 места 3 балла Участие 1 балл	7	7 6 5 4 3 1	е ж е к в а р т а л ь н о
3	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта Проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций передового опыта, творческих отчетов, участие в образовательных форумах, издание научно-	7		е ж е к в

	<p>методических статей, размещение материалов из опыта своей работы на Интернет-сайтах</p> <p>Федеральный уровень 7 баллов</p> <p>Республиканский уровень 6 баллов</p> <p>Муниципальный уровень</p> <p> Финал 5 баллов</p> <p> Участие 4 балла</p> <p>Уровень учреждения</p> <p> 1-3 места 3 балла</p> <p> Участие 1 балл</p>		7 6 5 4 3 1	а р т а л ь н о
4	<p>Доля обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, на учете в КДН, ПДН, трудоустроенных в свободное от учебы время</p> <p>Учитывается наличие договоров о временном трудоустройстве детей.</p> <p>90-100% - 6 баллов</p> <p>80-89% - 5 баллов</p> <p>70-79% - 4 балла</p> <p>60-69% - 3 балла</p> <p>50-59% - 3 балла</p> <p>40-49% - 1 балл</p>	6	6 5 4 3 3 1	е ж е к в а р т а л ь н о
5	<p>Участие и проведение родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей</p> <p>Отчет, разработки лекториев, отзывы родителей</p>	3	от 1 до 3	е ж е к в а р т а л ь н о
6	<p>Общественная работа</p> <p>Выполнение разовых поручений</p> <p>Участие в конкурсах, мероприятиях, повышающих имидж</p> <p>Участие в благоустройстве помещений, пришкольной территории</p> <p>Работа в составе различных комиссий, советов</p>	8	2 2 2 2	е ж е к в а р т

				а л ь н о
7	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	3		е ж е м е с я ч н о
8	Результативность участия в смотрах, конкурсах, конференциях по направлениям воспитательной деятельности: отряды ОПШН и т.д. наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника федеральный уровень – 6 баллов республиканский уровень: 1-5 места – 6 баллов 6-10 места – 5 баллов муниципальный уровень: 1-3 места – 4 балла 4 – 10 места – 3 балла кустовые олимпиады – 2 балла уровень учреждения (1 место) – 1 балл	6	6 6 5 4 3 2 1	п о л у г о д и е
9	Снижение количества преступлений и правонарушений несовершеннолетних Информация, предоставляется отделами ПДН муниципального образования Снижение показателя – 3 балла Стабильные результаты – 2 балла Повышение показателя – 0 баллов	3	3 2 0	п о л у г о д и е
		50		
УЧИТЕЛЬ - ЛОГОПЕД				
1.	Позитивная динамика результатов коррекционной работы	7		е ж е
	отсутствие логопедических ошибок по результатам		7	

	обучения			к в а р т а л ь н о
	значительное уменьшение логопедических ошибок по результатам обучения		5	
2.	Подготовка детей к открытым мероприятиям, дни открытых дверей для родителей, конкурсы за рамками учебного процесса (мероприятия)	до 7	от 1 до 7	е ж е к в а р т а л ь н о
3.	Демонстрация передового опыта через систему открытых мероприятий и мастер-классов (за анализируемый период) Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 балла Региональный уровень 3 балла Муниципальный уровень 2 балла Уровень учреждения 1 балл	7	7 6 3 2 1	е ж е к в а р т а л ь н о
4.	Выступления на научно-практических семинарах и конференциях Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 балла Региональный уровень 3 балла Муниципальный уровень 2 балла Уровень учреждения 1 балл	7	7 6 3 2 1	е ж е к в а р т а л

				Б Н О
5.	<p>Наличие публикаций в специализированных педагогических изданиях, размещение авторских методических материалов на Интернет-порталах (за анализируемый период)</p> <p>Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 балла Региональный уровень 3 балла Муниципальный уровень 2 балла Уровень учреждения 1 балл</p>	7	7 6 3 2 1	е ж е к в а р т а л ь н о
6.	Активное участие в работе педсовета, заседания МО (мероприятия)	5	от 1 до 5	е ж е к в а р т а л ь н о
7.	Эффективность работы с родителями	6		е ж е к в а р т а л ь н о
	наличие и выполнение годового плана работы с родителями		2	
	высокая оценка работы с родителями по результатам анкетирования		2	
	активное участие в работе родительских собраний (мероприятия)		2	
8.	Соблюдение исполнительской дисциплины:	4		е ж е м
	ведение классных журналов, оформление документации, установленной локальными актами, учреждения		2	
	трудовая дисциплина: соблюдение правил		2	

	внутришкольного распорядка (дежурство по школе, выполнение плана работы на неделю и т.д.)			е с я ч н о
		50		
ПЕДАГОГ - ОРГАНИЗАТОР				
1.	Проведение мероприятий различного уровня Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Региональный уровень 4 балла Муниципальный уровень 3 балла Уровень учреждения 2 балл	7	7 6 4 3 2	е ж е к в а р т а л ь н о
2.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, грантах, конференциях, форумах, проектах Наличие положений, приказов по учреждению об участии в конкурсном мероприятии с назначением ответственного лица (лиц), приказов об итогах, грамот, дипломов, свидетельств, сертификатов участника Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Муниципальный уровень Финал 5 баллов Участие 4 балла Уровень учреждения 1-3 места 3 балла Участие 1 балл	7	от1 до7 7 6 5 4 до3 1	п о л у г о д и е
3.	Наличие воспитанников, педагогических работников – призеров олимпиад, конкурсов, соревнований, конференций разного уровня федеральный уровень – 6 баллов республиканский уровень: 1-5 места – 6 баллов 6-10 места – 5 баллов муниципальный уровень: 1-3 места – 4 балла 4 – 10 места – 3 балла	6	6 6 5 4 3	е ж е к в а р т а л

	кустовые олимпиады – 2 балла уровень учреждения (1 место) – 1 балл		2 1	Ь Н О
4.	Работа по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций Учитываются мероприятия, по которым есть положения, приказы, протоколы заседаний В зависимости от количества запланированных к реализации проектов по развитию школьного самоуправления, детских общественных организаций	6	от 1 доб	е ж е к в а р т а л ь н о
5.	Наличие и уровень распространения передового педагогического опыта Проведение открытых уроков, мастер-классов, презентаций передового опыта, творческих отчетов, участие в образовательных форумах, издание научно-методических статей, размещение материалов из опыта своей работы на Интернет-сайтах Федеральный уровень 7 баллов Республиканский уровень 6 баллов Региональный уровень 4 баллов Муниципальный уровень 3 балла Уровень учреждения 2 балла	7	7 6 4 3 2	е ж е к в а р т а л ь н о
6.	Общественная работа Выполнение разовых поручений Участие в конкурсах, мероприятиях, повышающих имидж Участие в благоустройстве помещений, пришкольной территории Работа в составе различных комиссий, советов	8	2 2 2 2	е ж е к в а р т а л ь н о

7.	Применение в работе инновационных технологий, методик, авторских программ, участие в экспериментальной работе Посещение мероприятий, программы Авторская программа – 2 балла Инновационные технологии, методики- 1 балл Работа в рамках эксперимента – 2 балла	2	2 1 2	П О Л У Г О Д И Е
8	Участие и проведение родительских лекториев и других массовых мероприятий для родителей Отчет, разработки лекториев, отзывы родителей	4	от 1 до4	П О Л У Г О Д И Е
9.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка Исполнительская дисциплина, своевременность сдачи отчетов и т.д.	3	от 1 до3	Е Ж Е М Е С Я Ч Н О
		50		
БИБЛИОТЕКАРЬ				
1.	Обращаемость фондов литературы (кроме учебников) Отслеживается по журналу учета работы	6	от1 доб	Р А З В Г О Д
2.	Посещаемость Среднее количество посещений на 1 читателя в год Посещаемость – отслеживается по журналу	5	от1 до5	Р А З В Г О Д

3.	Читаемость Кол-во книг, прочтенных 1 читателем в течение года отслеживается по журналу учета работы	5	от1 до5	Р а з в г о д
4.	Ведение электронных каталогов всего фонда проведенных мероприятий по систематизации, учету и хранению фондов в соответствии с установленными требованиями А/В (А- количество единиц в электронном каталоге, В- количество единиц учета всего)	5	от1 до5	п о л у г о д и е
5.	Организация и проведение мероприятий для обучающихся Учитываются мероприятия, по которым есть положения, утвержденные приказом и итоговые приказы	7	от1 до7	е ж е к в а р т а л ь н о
6.	Участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах разного уровня Федеральный уровень 6 баллов Республиканский уровень 5 баллов Региональный уровень 4 баллов Муниципальный уровень 3 балла Уровень учреждения 2 балла	6	6 5 4 3 2	е ж е к в а р т а л ь н о
7.	Участие в работе педагогического совета, методических недель, семинарах	5	от1 до5	е ж е к

				В а р т а л ь н о
8.	Наличие и актуализация web- страницы библиотеки на сайте школы	3	от1 до3	е ж е к в а р т а л ь н о
9.	Общественная работа Выполнение разовых поручений Участие в конкурсах, мероприятиях, повышающих имидж Участие в благоустройстве помещений, пришкольной территории Работа в составе различных комиссий, советов	8	2 2 2 2	е ж е к в а р т а л ь н о
		50		

4. Порядок снятия стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании приказа директора школы.

Основание:

ст. 155 ТК РФ Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнение трудовых (должностных) обязанностей.

ст. 192 ТК РФ Дисциплинарные взыскания.

ст. 193 ТК РФ Порядок применения дисциплинарных взысканий.

и другие, согласно Конституции РФ, ТК РФ, правовых локальных актов РФ, РТ, Устава Школы, локальных актов МБОУ "СОШ №32 с углубленным изучением отдельных предметов".

до 100%:

4.1. Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка; Устава школы, Правил по ТБ, ОТ и безопасности жизни детей; невыполнение своих должностных обязанностей.

4.2. Создание серьезных конфликтных ситуаций с учащимися, родителями; за систематическое удаление с уроков учащихся.

4.3. Опоздание на рабочее место и отсутствие на работе без уважительной причины.

до 50%:

4.4. Слабая работа по организации и контролю за посещаемостью учащихся; низкая успеваемость и качество преподавания предмета.

до 30%:

4.5. Не соблюдение санитарно-гигиенических норм в кабинетах, классах, помещениях.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников МБОУ "СОШ №32 с углубленным изучением отдельных предметов" и действует до принятия нового.

Положение о премировании работников образования

1. Общее положение.

1.1. Настоящее Положение о формировании и использовании премиального фонда (далее – Положение) является формой реализации:

- Трудового Кодекса РФ;
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в редакции постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 15.12.2008г. № 869, от 02.02.2009г № 59, от 01.03.2010г. № 102, от 14.07.2010г. № 564, от 24.08.2010г. № 675);
- (в ред. Постановлений КМ РТ от 08.10.2010 N 790, от 03.12.2010 N 987, от 30.12.2010 N 1175, от 28.04.2011 N 347, от 30.04.2011 N 356, от 25.07.2011 N 576, от 19.08.2011 N 688, от 19.09.2011 N 778, от 20.01.2012 N 31, от 01.06.2012 N 464, от 31.12.2012 N 1186, от 29.04.2013 N 298, от 29.06.2013 N 457, от 26.10.2013 N 796, от 31.12.2013 N 1105, от 27.06.2014 N 443, от 20.02.2015 N 104, от 08.04.2015 N 230, от 16.05.2015 N 350, от 14.08.2015 N 591, от 25.11.2015 N 889, от 30.12.2015 N 1031, от 26.01.2016 N 38, от 20.07.2016 N 491, от 30.09.2016 N 698, от 16.03.2017 N 146, от 13.06.2017 N 382, от 30.09.2017 N 735, от 04.06.2018 N 418)
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в ред. Постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2011 N 700, от 30.01.2013 N 49, от 23.12.2013 N 1024, от 24.05.2014 N 348);
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2011г. № 688 «О внесении изменений в Положение об условиях оплаты труда работников профессиональных квалифицированных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, утвержденное постановлением Кабинетов Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан»;
- постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан» (в ред. Постановлений Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2011 N 700, от 30.01.2013 N 49, от 23.12.2013 N 1024, от 24.05.2014 N 348);
- постановление КМ РТ от 23.12.2013 №1024 «О внесении изменений в постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010 №674 «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда, минимального базового оклада работников государственных учреждений Республики Татарстан»
- Коллективного договора МБОУ "СОШ №32 с углубленным изучением отдельных предметов" и определяет порядок формирования, условия и

критерии премирования работников МБОУ "СОШ №32 с углубленным изучением отдельных предметов"

1.2. Действие Положения направлено на материальное поощрение работников, добросовестно исполняющих должностные обязанности с целью дальнейшего развития их творческой инициативы.

1.3. Данное Положение распространяется на основной, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения.

2. Формирование фонда премирования

2.1. Размер фонда оплаты труда, предусмотренного на премиальные выплаты работникам учреждения, составляет не менее 2 процентов от фонда оплаты труда, предусмотренного на выплату окладов основного и вспомогательного персонала (ставок заработных плат, должностных окладов) и выплат стимулирующего характера.

2.2. Фонд экономии заработной платы также может использоваться на премиальные выплаты работникам учреждения.

2.3. При распределении премии комиссия самостоятельно утверждает минимальный и максимальный порог премиальных выплат за истекший период и определяет фиксированный размер выплат в денежном эквиваленте по каждому критерию.

2.4. Общая сумма премии, выплачиваемой работникам, не должна превышать утвержденного фонда премирования согласно смете.

3. Порядок премирования работников

3.3. Распределение премий производится на основании данного Положения решением комиссии с оформлением протокола. Руководитель учреждения с учетом мотивированного мнения профкома издает приказ по учреждению.

3.4. Премия выплачивается 1 раз в квартал по итогам работы за истекший период.

3.5. Премия не выплачивается за время нахождения работников в отпуске (ежегодном, в отпуске по беременности и родам, в отпуске по уходу за ребенком, дополнительном учебном отпуске, неоплачиваемом отпуске), а также в период нетрудоспособности по больничному листу.

4. Основные критерии премирования

№ п/п	Критерии	Размеры	Периодичность
1	За добросовестное исполнение должностных обязанностей и в связи достижением юбилейного возраста: 50 лет и последующие каждые 5 лет	На основании коллективног о договора	Единовременно
2	За особые заслуги работника перед учреждением при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по	На основании коллективног о договора	Единовременно

	старости		
3	За активную работу по сплочению трудового коллектива, защиту интересов работников в профессиональных социально-значимых вопросах.	смотри п. 2.4. данного положения	Ежеквартально
4	За участие в работах, не входящих в круг основных обязанностей работников: участие в добровольных общественных объединениях (Добровольная народная дружина, Добровольная пожарная дружина, Совет общественности ОПОП и др.).	смотри п. 2.4. данного положения	Ежеквартально
5	За добросовестное исполнение трудовых обязанностей и обязанностей, не входящих в перечень основных, активное участие в жизни коллектива и общеучрежденческих мероприятиях	смотри п. 2.4. данного положения	Ежеквартально
6	За организацию мероприятий по привлечению внебюджетных средств, привлечение спонсорской помощи.	смотри п. 2.4. данного положения	Ежеквартально
7	За работу в качестве общественного воспитателя.	смотри п. 2.4. данного положения	Ежеквартально

5. О порядке депремирования

5.1. Работник может быть депремирован в следующих случаях:

5.1.1. Нарушение Устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка учреждения, должностных обязанностей и инструкций.

5.1.2. Письменных обоснованных жалоб со стороны учащихся и их родителей, членов коллектива.

5.1.3. Не выполнение постановлений, распоряжений, приказов администрации и учредителей учреждения.

5.1.4. Не выполнение представлений прокуратуры, Управления Роспотребнадзора РТ, Управления государственного пожарного надзора.

5.1.5. В случае применения дисциплинарного взыскания.

6. Заключение

6.1. Ответственность за применение Положения несет руководитель учреждения.

6.2. В Положение могут быть внесены дополнения и изменения по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения.

6.3. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие администрацией учреждения.

Перечень должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в которых работники имеют право на доплаты за условия труда.

№	Наименование должности	% от должностного оклада	Количество ставок по штатному расписанию
1.	Повар	4	4
2.	Подсобный рабочий	4	2,5
3.	Уборщик производственных и служебных помещений	4	15

Основание: карта результативности СОУТ

РАССМОТРЕНО
на общем собрании трудового
коллектива
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"
Протокол № 7 от «12» марта 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ
Руководитель
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"
_____ (Рагузина В.И.)
(подпись)
«12» марта 2024 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
"Средняя общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением отдельных
предметов"
_____ (Закирова Л.И.)
(подпись)

Введено в действие приказом
муниципального бюджетного
общеобразовательного
учреждения "Средняя
общеобразовательная школа №
32 с углубленным изучением
отдельных предметов"
№ 54 от «12» марта 2024 г.

Протокол заседания профсоюзного
комитета
№ 8 от «12» марта 2024 г

ПОЛОЖЕНИЕ

**по распределению единовременных поощрительных выплат в
рамках Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О
мероприятиях по реализации государственной социальной политики»**

I. Общие положения.

1. Данное Положение разработано в целях выполнения Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», достижения запланированного уровня средней заработной платы педагогических работников учреждений образования:

2. Настоящее Положение содержит нормы и правила распределения выплат.

II. Последовательность распределения выплат.

2.1. Денежные средства, доведенные Министерством финансов Республике Татарстан, распределяются в разрезе каждого образовательного учреждения на количество педагогических ставок по основному месту работы и основной должности в данном образовательном учреждении на начало учебного года.

2.2. Учреждение образования определяет размер единовременной поощрительной выплаты работающим педагогам по основному месту работы и только по основной должности.

Размер выплаты определяется пропорционально фактической педагогической нагрузке по основной должности и отработанному времени.

2.3. Работникам, прекратившим трудовые отношения на момент распределения, единовременная поощрительная выплата не производится.