

От работодателя:

Киракосян Т.Н.

Директор муниципального бюджетного образовательного учреждения Весёловской средней общеобразовательной школы №17



От работников:

Леонова Т.С.

Председатель профкома муниципального бюджетного образовательного учреждения Весёловской средней школы №17

11.07.2022г.  
М.П. для  
ДОКУМЕНТОВ

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципальное бюджетное  
общеобразовательное учреждение  
Весёловская средняя  
общеобразовательная школы №17,  
ИНН 6122003970  
11.07.2022г. – 11.07.2025г.

Коллективный договор прошел  
уведомительную регистрацию в  
управлении по труду  
министерства труда и социального  
развития Ростовской области  
Регистрационный № \_\_\_\_\_  
от \_\_\_\_\_

Предыдущий коллективный договор  
действовал по 14.08.2022г.

Конс. Верна



МБОУ СОШ №17  
Мясниковский район

11.07.2022

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Весёловской средней общеобразовательной школе № 17 Мясниковского района Ростовской области.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Областной закон от 24 декабря 2012 года № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области»;

Областной закон от 23 апреля 2013 года « О внесении изменений в статьи 1 и 3 Областного закона «О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области»;

"Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2021 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017);

Территориальное отраслевое трехстороннее соглашение между Администрацией Мясниковского района, районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки и Отделом образования Администрации Мясниковского района по регулированию социально - трудовых отношений в отрасли образования Мясниковского района на 2022-2025 годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации – Киракосян Тигран Николаевич (далее – работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации в лице председателя первичной

профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации)- Леонова Татьяна Сергеевна.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

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

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

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

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

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

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

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 11 июля 2025 года включительно.

## **I. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

2. Стороны договорились, что:

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

2.2. Работодатель обязуется:

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

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

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

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

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

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 50 и более человек от общего числа работников в течение 30 дней. (Постановление Совета Министров РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения»).

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (возрастной период продолжительностью до пяти лет);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего

или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. ТК РФ определяет гарантии и компенсации работникам при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

2.2.10. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.2.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.14. . При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – суточные + 550 руб. за проживание без представления документов по Российской Федерации;

За проезд при предоставлении документов в соответствии с законодательством.

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## **П. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, *годовым календарным учебным графиком*, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для работников и руководителей организаций, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработка плата выплачивается в том

же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов).

3.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

3.5. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

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

Работодатель должен ознакомить учителей с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не менее чем за два месяца до их ухода в очередной отпуск.

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

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

3.11. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.12. Продолжительность рабочей недели пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

3.14. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

3.16. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

3.19. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

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

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

продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

3.22. В соответствии с ст.116; 119 ТК РФ работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу во вредных условиях труда – три дня;
- за ненормированный рабочий день – три дня;

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

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

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

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

3.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- рождения ребенка – 1 календарный день;
- бракосочетания детей работников – 2 календарный день;
- бракосочетания работника – 3 календарных дней;
- похорон близких родственников – 2 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 1 календарный день.

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

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

3.28. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с ст.263ТК РФ, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, воспитывающему двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка – инвалида до восемнадцати лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет

- одионокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет в удобное для них время продолжительностью до 14

календарных дней.

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

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.31. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

3.31.2. Представлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.31.3. Вносить работодателю представления об устраниении выявленных нарушений.

3.32. Директора и заместители директоров при отсутствии или недостаточности количества учителей по соответствующим предметам могут вести преподавательскую работу не более 12 часов в неделю в каждом случае с особого разрешения отраслевого (функционального) органа местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение по внутреннему совместительству.

## ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются: 24 число месяца – за первую половину текущего месяца и 9 число следующего месяца за вторую половину месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнениявыборного органа первичной профсоюзной организации.

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработка за весь период задержки, а также средний заработка за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

4.7. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

4.8. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, предусмотренном действующей системой оплаты труда.

4.9. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (*аттестации рабочих мест*) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении № 3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.10. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализовывать через

следующие пункты коллективного договора<sup>1</sup>:

4.10.1. Премирование руководителя учреждения производится в порядке, утвержденном органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, с учетом целевых показателей эффективности деятельности учреждения.

4.10.2. На выплату работникам премиальных выплат по итогам работы учреждений предусматриваются средства в размере до 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей.

4.11. Учреждение вправе увеличить премиальный фонд, сверх предельного размера, за счет экономии в пределах суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

Экономия средств фонда оплаты труда может быть направлена, также на оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

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

4.13. Штаты организации формируются с учетом установленной предельной наполняемости классов (групп). За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе, группе устанавливаются соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (статья 151 ТК РФ).

### **III. ОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

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

5.2. Работодатель обязуется:  
5.2.1. Обеспечивать право работнико в на

обязательно

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

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

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

5.2.4. Работодатель может предоставлять в бесплатное пользование выборному органу первичной профсоюзной организации принадлежащие работодателю здания, сооружения, помещения, а также спортивные и оздоровительные центры, площадки, необходимые для организации отдыха, ведения культурно-массовой физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей. При этом профсоюзы не имеют права устанавливать плату за пользование этими объектами для работников, не являющихся членами профсоюза, выше установленной для работников, являющихся членами этого профсоюза (ст.377 ТК РФ).

#### **IV. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний заключается Соглашение по охране труда (Приложение к коллективному договору).

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

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

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа

и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда в соответствии с приложением коллективного договора.

6.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ),

6.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.14. Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере 50000 рублей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

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

6.1.16. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устраниению.

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

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

6.3.1. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных

требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

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

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

## **V. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение

выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной

профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении к колlettивному договору.

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участникующего в разрешении колlettивного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка

(части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.10. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

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

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

## **VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.6. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью

предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

8.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

8.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

8.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников образовательной организации.

8.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

8.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

## **VII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

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

9.3. Разъяснить условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

## **VIII. Заключительные положения.**

Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года и принят на общем собрании трудового коллектива школы. Составлен в 3-х экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Один экземпляр направляется в Администрацию Мясниковского района, второй – в профсоюзный комитет МБОУ СОШ № 17, один – находится у

Работодателя в лице директора МБОУ СОШ № 17 Киракосяна Т.Н.

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ №17  
(протокол №7 от 31.05. 2022 года)

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

Киракосян Т.Н.

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«    » 2022г.

**От работников:**

Председатель  
первичной  
профсоюзной  
организации

Леонова Т.С.

(подпись, Ф.И.О.)

«    » 2022г.

**Перечень приложений  
к коллективному договору МБОУ СОШ № 17  
на 2022–2025 гг.**

Приложения:	
<b>Приложение № 1</b> – Правила внутреннего трудового распорядка	26-39
<b>Приложение № 2</b> – Должностные инструкции работников	40-88
<b>Приложение № 3</b> – Положение об оплате труда работников	89-120
<b>Приложение № 4</b> – Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников	121-134
<b>Приложение № 5</b> – Положение о премировании	135-140
<b>Приложение № 6</b> – Положение о материальной помощи	141-142
<b>Приложение № 7</b> – Перечень профессий и должностей работников МБОУ СОШ № 17, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.	143
<b>Приложение № 8</b> – Соглашение по охране труда МБОУ СОШ № 17.	144-145
<b>Приложение № 9</b> – Положение о служебных командировках в пределах Российской Федерации.	146-149
<b>Приложение № 10</b> – Положение о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска.	150-153

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17

*(протокол №7 от 31.05.2022 года)*

**ПРАВИЛА  
внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения Весёловской средней  
общеобразовательной школы № 17**

**1. Общие положения**

Настоящие Правила разработаны и утверждены в соответствии со статьёй 189 Трудового Кодекса Российской Федерации и имеют своей целью способствовать правильной организации работы трудового коллектива школы, рациональному использованию рабочего времени, повышению качества и эффективности труда работников школы, укреплению трудовой дисциплины в школе.

Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя (школы) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

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

2.1. Работники школы реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора. Сторонами трудового договора являются работник и школа как юридическое лицо – работодатель, представленная директором школы.

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

2.3. Срок действия трудового договора определяется соглашением сторон. Срок действия трудового договора может быть неопределенным (постоянная работа), либо определенным на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). При этом школа не вправе требовать заключения срочного трудового договора на определенный срок, если работа носит постоянный характер.

2.4. По соглашению сторон при заключении трудового договора может быть установлен испытательный срок, но не свыше 3 месяцев, а для руководителя, его заместителей и главного бухгалтера – не свыше 6 месяцев.

2.5. При заключении трудового договора работник предъявляет:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонализированного учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документы об образовании, о квалификации, или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детском учреждении;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующем основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонализированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу после 31 декабря 2020 года, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.6. Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под расписку в трехдневный срок.

2.7. При приеме работника на работу или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация школы обязана под расписку работника:

- а) ознакомить с Уставом школы и коллективным договором;

б) ознакомить с действующими правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, определяющими конкретные трудовые обязанности работника;

в) проинструктировать по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей. Инструктаж оформляется в журнале установленного образца.

Работник обязан знать свои трудовые права и обязанности. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативно-правовых актов, с которыми не был ознакомлен, либо не мог ознакомиться при надлежащей с его стороны добросовестности.

2.8. В соответствии с приказом о приеме на работу администрация школы обязана в недельный срок сделать запись в трудовой книжке работника.

На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, администрация обязана ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

2.9. На каждого работника школы ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к данной работе, аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Личное дело работника хранится в образовательном учреждении, в т. ч. и после увольнения, до достижения им возраста 75 лет.

О приеме работника в образовательное учреждение делается запись в Книге учета личного состава.

2.10. Перевод работника на другую постоянную работу осуществляется с его письменного согласия.

Без согласия работника допускается временный перевод при исключительных обстоятельствах. Указанные обстоятельства, порядок и сроки такого перевода предусмотрены ст.4, ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

2.11. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор в одностороннем порядке, предупредив об этом администрацию письменно за две недели. По истечении срока предупреждения, работник вправе прекратить работу. По договоренности между работником и администрацией трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

Прекращение (расторжение) трудового договора по другим причинам может иметь место только по основаниям и с соблюдением порядка и процедур, предусмотренным ТК РФ.

2.12. Днем увольнения считается последний день работы. В день увольнения администрация школы обязана выдать работнику его трудовую

книжку (в случае если она ведется в отношении работника) или предоставляются сведения о трудовой деятельности у работодателя (если работник отказался от ведения трудовой книжки либо впервые был принят на работу по трудовому договору после 31.12.2020) с внесенной в нее и заверенной печатью школы записью об увольнении, а также произвести с ним окончательный расчет. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку должны производиться в точном соответствии с формулировками ТК РФ со ссылкой на соответствующую статью и пункт.

2.13. Сведения о трудовой деятельности работников вносятся в трудовую книжку и (или) формируются в электронном виде в порядке, установленном статьей 66.1 Трудового кодекса РФ. Работник в срок до 31 декабря 2020 года включительно вправе сделать выбор между продолжением ведения работодателем трудовой книжки в соответствии со статьей 66 Трудового кодекса РФ или предоставлением сведений о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса РФ. Для этого работник подает заявление по форме, указанной в приложении 1 к настоящим Правилам.

#### Выдача документов и сведений о работе

2.14. МБОУ СОШ № 17 обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за периоды работы по письменному заявлению работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

МБОУ СОШ № 17 предоставляет работникам сведения о трудовой деятельности:

- в период работы не позднее трех рабочих дней;
- при увольнении в последний день работы.

2.13. Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров МБОУ СОШ № 17 либо на электронную почту работодателя [wesely17@mail.ru](mailto:wesely17@mail.ru)

### 3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник школы имеет права и несет обязанности, предусмотренные условиями трудового договора, а также все иные права и обязанности, предусмотренные ст. 21 ТК РФ и, для соответствующих категорий работников, другими статьями ТК РФ.

3.2. Работник школы имеет право на:

- 3.2.1. предоставление ему работы обусловленной трудовым договором;
- 3.2.2. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;
- 3.2.3. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы;
- 3.2.4. отдых установленной продолжительности;
- 3.2.5. полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- 3.2.6. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в установленном порядке;
- 3.2.7. объединение, включая право на создание профсоюзов;
- 3.2.8. участие в управлении школой в формах, предусмотренных трудовым законодательством и Уставом школы;
- 3.2.9. защиту своих трудовых прав и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- 3.2.11. обязательное социальное страхование в порядке и случаях, предусмотренных законодательством.

3.3. Работник школы обязан:

- 3.3.1. добросовестно выполнять обязанности, предусмотренные в должностной инструкции, трудовом договоре, а также установленные законодательством о труде, Законом РФ «Об образовании», Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3.3.2. соблюдать трудовую дисциплину, работать честно, своевременно и точно выполнять распоряжения руководителя, использовать рабочее время для производительности труда;
- 3.3.3. воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности;
- 3.3.4. принимать активные меры по устраниению причин и условий, нарушающих нормальную деятельность школы;
- 3.3.5. содержать свое учебное оборудование и пособия в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте;
- 3.3.6. соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- 3.3.7. эффективно использовать учебное оборудование, экономно и рационально расходовать электроэнергию, воду и другие материальные ресурсы;
- 3.3.8. соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями, пользоваться необходимыми средствами индивидуальной защиты;
- 3.3.9. быть всегда вежливым, внимательным к детям, родителям учащихся и членам коллектива, не унижать их честь и достоинство, знать и уважать права участников образовательного процесса, требовать исполнения

обязанностей; соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.3.10. систематически повышать свой теоретический и культурный уровень, деловую квалификацию;

3.3.11. быть примером достойного поведения на работе, в быту и в общественных местах;

3.3.12. проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры в соответствии с правилами проведения медицинских осмотров, своевременно делать необходимые прививки.

3.4. Педагогические работники школы несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Они обязаны во время образовательного процесса, при проведении внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых школой, принимать все разумные меры для предотвращения травматизма и несчастных случаев с обучающимися и другими работниками школы; при травмах и несчастных случаях - оказывать посильную помощь пострадавшим; о всех травмах и несчастных случаях незамедлительно сообщать администрации школы.

3.5. Круг конкретных трудовых обязанностей (работ) педагогических работников, вспомогательного и обслуживающего персонала школы определяется их должностными инструкциями, соответствующими локальными правовыми актами и иными правовыми актами.

#### **4. Основные права и обязанности администрации школы**

4.1. Администрация школы в лице директора и/или уполномоченных им должностных лиц имеет право:

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

4.1.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

4.1.3. требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу школы, соблюдения настоящих Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов школы;

4.1.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в установленном порядке;

4.1.5. принимать локальные нормативные акты и индивидуальные акты школы в порядке, установленном Уставом школы.

4.2. Администрация школы обязана:

4.2.1. соблюдать условия трудового договора, локальные нормативные акты, условия коллективного договора и права работников;

4.2.2. предоставлять работникам работу в соответствии с трудовым договором;

4.2.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

4.2.4. контролировать соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них Уставом школы, настоящими Правилами, должностными

инструкциями, вести учет рабочего времени;

4.2.5. своевременно и в полном размере оплачивать труд работников;

**Примечание: Оплата труда**

В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ заработная плата выплачивается работникам не менее двух раз в месяц посредством перечисления денежных средств на банковский счет работника. За первую половину месяца зарплата выплачивается 24-го числа текущего месяца пропорционально отработанному времени, за вторую половину месяца – 9-го числа месяца, следующего за расчетным, пропорционально отработанному времени.

Заработная плата новым работникам за первый месяц работы в МБОУ СОШ № 17 выплачивается 24-го и 9-го числа пропорционально отработанному времени.

Работник вправе изменить способ получения зарплаты и заменить кредитную организацию, в которую Работодатель будет переводить заработную плату. Об изменении реквизитов для перевода заработной платы Работник обязан сообщить в письменной форме не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

4.2.6. организовать нормальные условия труда работников школы в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;

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

4.2.8. осуществлять организаторскую работу, направленную на укрепление дисциплины, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильных трудовых коллективов, создание благоприятных условий работы школы; своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива;

4.2.9. 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;

4.2.10. обеспечивать систематическое повышение работниками школы теоретического уровня и деловой квалификации; проводить в установленные сроки аттестацию педагогических работников, создавать условия для совмещения работы с обучением в образовательных учреждениях;

4.2.11. принимать меры к своевременному обеспечению школы необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственным инвентарем;

4.2.12. создавать условия, обеспечивающие охрану жизни и здоровья учащихся и работников школы, контролировать знание и соблюдение

учащимися и работниками всех требований инструкций и правил по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене, пожарной безопасности;

#### 4.2.13. Диспансеризация

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

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование непосредственному руководителю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают в отдел кадров.

Если директор МБОУ СОШ № 17 не согласится с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, работнику предлагают выбрать другую дату.

Работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из поликлиники.

4.2.14. обеспечивать сохранность имущества школы, сотрудников и учащихся;

4.2.15. организовывать горячее питание учащихся и сотрудников школы;

4.2.16. создавать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения им своих полномочий. Способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, поддерживать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении школой, своевременно рассматривать заявления работников и сообщать им о принятых мерах.

4.3. Принимать все необходимые меры по обеспечению безопасности для жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса и участия в мероприятиях, организуемых школой, о всех случаях травматизма и происшествиях незамедлительно сообщать в управление образованием.

### 5. Рабочее время и его использование

5.1. Режим работы школы определяется уставом, коллективным договором и обеспечивается соответствующими приказами (распоряжениями) директора школы. (В школе может быть установлена пяти- или шестидневная рабочая неделя с двумя и одним выходным днем соответственно. Время начала и окончания работы школы устанавливается в зависимости от количества смен приказом директора школы по согласованию с местными органами самоуправления.)

5.2. График работы школьной библиотеки определяется директором школы и должен быть удобным для обучающихся.

5.3. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и обязанностями, возлагаемыми на них уставом школы,

настоящими правилами, должностной инструкцией, планами учебно-воспитательной работы школы. Администрация школы обязана организовать учет явки на работу и ухода с работы.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами школы, заседаний педагогического совета, родительских собраний учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Заработка плата педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 и 35 минут устанавливается только для обучающихся, пересчета количества занятий в астрономические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.4. Рабочий день учителя начинается за 15 мин до начала его уроков. Урок начинается со вторым сигналом (звонком) о его начале, прекращается с сигналом (звонком), извещающим о его окончании. После начала урока и до его окончания учитель и учащиеся должны находиться в учебном помещении. Учитель не имеет права оставлять учащихся без надзора в период учебных занятий, и в случаях, установленных приказом директора школы, и в перерывах между занятиями.

5.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается до ухода педагога в летний отпуск по письменному соглашению между директором школы и педагогическим работником, которое становится приложением к трудовому договору.

При определении объема учебной нагрузки должна обеспечиваться преемственность классов, если это возможно по сложившимся в школе условиям труда.

Установленный на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года (за исключением случаев сокращения количества классов, групп, перевода части классов-комплектов в школы-новостройки той же местности, а также других исключительных случаев, подпадающих под условия, предусмотренные ст. 73 ТК РФ).

5.7. Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период. График утверждается директором школы. В графике указываются часы работы и перерывы для отдыха и приема пищи, порядок и места отдыха и приема пищи. График сменности объявляется работникам под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее чем за один месяц до введения его в действие.

5.8. Работа в праздничные и выходные дни запрещается.

Привлечение отдельных работников школы (учителей, воспитателей и др.) к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу администрации. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в

порядке, предусмотренном ТК РФ, или, с согласия работника, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Не привлекаются к сверхурочным работам, работам в выходные дни и направлению в длительные походы, экскурсии, командировки в другую местность беременные женщины и работники, имеющие детей в возрасте до трех лет.

5.9. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по школе. Дежурство начинается за 20 минут до начала занятий и продолжается 20 минут после окончания уроков (занятий). График дежурств составляется на определенный учебный период и утверждается директором школы. График вывешивается в учительской.

5.10. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Педагогических работников. В эти периоды они выполняют педагогическую, методическую и организационную работу в соответствии с трудовым договором и должностной инструкций в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. По соглашению администрации школы и педагога в период каникул он может выполнять и другую работу.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал школы привлекается к выполнению хозяйственных и ремонтных работ, дежурству по школе и другим работам, соответствующим заключенным с ним трудовым договорам и должностной инструкции. По соглашению с администрацией школы в период каникул работник может выполнять иную работу.

Порядок и графики работы в период каникул устанавливаются приказом директора школы не позднее чем за две недели до начала каникул.

5.11. Заседания школьных методических объединений учителей и воспитателей проводятся не реже двух раз в учебную четверть. Общие родительские собрания созываются не реже одного раз в год, классные - не реже четырех раз в год.

5.12. Общие собрания трудового коллектива, заседания педагогического совета и занятия школьных методических объединений должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительское собрание - 1,5 часа, собрания школьников - 1 час, занятия кружков, секций - от 45 минут до 1,5 часа.

5.13. Педагогическим и другим работникам школы запрещается:

- а) изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- б) отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перерывов между ними;
- в) удалять обучающихся с уроков (занятий) без предварительного уведомления администрации Школы.

5.14. Администрации школы запрещается:

- а) привлекать учащихся без их согласия и согласия их родителей (законных представителей) к любым видам работ, не предусмотренным образовательной программой и не связанным с обучением и воспитанием. При этом разрешается освобождать обучающихся по их просьбе или

заявлению их родителей от учебных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных соревнованиях, смотрах, конкурсах, олимпиадах и других мероприятиях при условии обеспечения контроля, надзора и иных разумных мер безопасности с учетом возраста и индивидуальных особенностей;

б) отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы, вызывать их для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий;

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

5.15. Родители (законные представители) обучающихся могут присутствовать во время урока в классе (группе) только с разрешения директора школы или его заместителя. Вход в класс (группу) после начала урока (занятия) разрешается только директору школы и его заместителям в целях контроля. Не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения урока (занятия), а также в присутствии учащихся, работников школы и родителей (законных представителей) обучающихся.

## **6. Время отдыха**

6.1. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, который составляется администрацией школы с учетом обеспечения нормальной работы школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Отпуска педагогическим работникам школы, как правило, предоставляются в период летних каникул. График отпусков утверждается с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников.

Оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность его замещения.

Дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью один день за каждые 30 уроков, данных в порядке замещения, предоставляются в ближайший каникулярный период.

6.2. Неоплачиваемые отпуска предоставляются в течение учебного года по соглашению работника с администрацией. Их общий срок не должен превышать, как правило, длительности рабочего отпуска.

Краткосрочные неоплачиваемые отпуска администрация обязана предоставить в связи с регистрацией брака работника, рождением ребенка и в случае смерти близких родственников продолжительностью до 5 календарных дней.

## **7. Поощрения за успехи в работе**

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

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

7.2. Поощрения применяются администрацией школы. Выборный профсоюзный орган вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению администрацией.

7.3. За особые трудовые заслуги работники школы представляются в вышестоящие органы к награждению орденами, медалями, к присвоению почетных званий, а также к награждению именными медалями, знаками отличия и грамотами, установленными для работников образования законодательством.

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

7.5. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются в первую очередь преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории, дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. д.).

При применении мер общественного, морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение выборного профсоюзного органа.

## **8. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины**

8.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Уставом школы, настоящими Правилами, Типовым положением об общеобразовательном учреждении, должностными инструкциями, коллективным договором влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применение иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

8.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация школы налагает следующие дисциплинарные взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение по соответствующим основаниям.

8.3. Дисциплинарные взыскания налагаются только директором школы. Администрация школы имеет право вместо наложения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на

рассмотрение трудового коллектива, ходатайствовать о пересмотре очередности на получение льгот.

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

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

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

8.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы норм профессионального поведения и/или Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника.

8.6. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание. При этом должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника.

8.7. Приказ о наложении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию, под расписку в трехдневный срок. Приказ доводится до сведения работников школы в случаях необходимости защиты прав и интересов учащихся.

8.8. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания на работника не налагалось новое дисциплинарное взыскание, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

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

В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

## **9. Заключительные положения**

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются директором школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа Школы.

С Правилами должен быть ознакомлен каждый вновь поступающий на работу в школу работник под расписку до начала выполнения его трудовых обязанностей

в

школе.

Экземпляр Правил вывешивается в учительской комнате.

Приняты на общем собрании работников МБОУСОШ №17  
(протокол №7 от 31.05.2022г.)

Председатель собрания, директор школы \_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

## ДОЛЖНОСТНЫЕ ИНСТРУКЦИИ РАБОТНИКОВ МБОУ СОШ № 17

1. Разработаны на основе Приказа Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования").

2. Конкретные уточнения по основным должностным обязанностям содержатся в должностной инструкции, выданной на руки учителю под роспись. Должностная инструкция хранится в личном деле работника.

3. Должностная инструкция ежегодно уточняется. Все изменения и дополнения к должностным инструкциям утверждаются приказом по школе.

<b>Основные инструкций директора по УВР</b>	<b>положения Заместители</b>
---	----------------------------------

### **1. Общие обязанности**

- организуют текущее и перспективное планирование учебно-воспитательной работы педагогического коллектива;
- участвуют в подборе и расстановке педагогических кадров;
- координируют деятельность педагогов по выполнению учебных планов и программ, а также разработку необходимой учебно-методической документации;
- вносят предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- обеспечивают своевременную подготовку установленной органами управления образованием отчетной документации;
- организуют просветительскую работу для родителей;
- отвечают за организацию работы по охране труда и соблюдение правил техники безопасности;
- анализируют результативность работы школы по курируемым направлениям;
- Обеспечивают достоверность и своевременность заполнения информационной карты школа с охватом динамики развития 3 года

### **2. Специфические обязанности заместителей директора**

#### **2.1. Заместитель директора школы по УВР**

Основной круг должностных обязанностей включает в себя решение общих проблем управления образовательным процессом в школе,

- организует разработку проектов учебного плана и режима работы школы, расписания;
- отвечает за рациональную организацию и учет рабочего времени сотрудников школы, ведет табель по заработной плате;

осуществляет разработку перспективных и текущих планов деятельности школы (План подготовки и проведения итоговой аттестации, план работы

ПМПк школы, план предпрофильной и профильной подготовки учащихся, план внутришкольного контроля, Программу повышения эффективности управления качеством образования);

- обеспечивает своевременное составление, утверждение, представление статистической отчётности по форме ОШ-1, НД – 1;
- обеспечивает использование и совершенствование методов организации образовательного процесса и современных образовательных технологий, в том числе дистанционных;
- курирует организацию образовательного процесса в школе, ведение школьной документации классными руководителями, учителями;
- организует и контролирует обучение учащихся на дому, по индивидуальным учебным планам;
- контролирует посещаемость учебных занятий обучающимися, ведение соответствующей документации;
- отвечает за комплектование классов;
- организует подготовительную работу по распределению учебной нагрузки, подготовку документации по тарификации педагогических работников школы;
- организует подготовку отчетности школы по формам РИК, ОШ и другим формам статистической отчетности;
- готовит проекты приказов и распоряжений по школе в пределах области своей компетенции;
- контролирует прохождение программного материала, составляет графики контрольных работ, ведёт мониторинг учебных компетенций учащихся по предметам посредством использования специального программного обеспечения, эффективных методов и форм обобщения и представления результатов;
- обеспечивает подготовку и проведение педагогических советов по вопросам качества образования и итоговой аттестации;
- анализирует результаты процесса информатизации школы, и результаты применения ИКТ в образовательном процессе, контролирует техническую эффективность, безопасность и качество применения ИКТ, эргономику применения средств ИКТ учащимися и работниками ОУ, наличие контентфильтрации;
- отвечает за охрану труда и соблюдение правил безопасности в учебных кабинетах, выполняет обязанности дежурного администратора;
- обеспечивает контроль над выполнением должностных обязанностей учителей, педагога – психолога;
- организует разработку комплексной целевой программы развития школы, а также программ исследовательской деятельности;
- осуществляет разработку перспективных и текущих планов деятельности школы (план аттестации и повышения квалификации педагогов);
- планирует и организует работу постоянных и временных творческих групп по актуальным проблемам, стоящим перед школой, педагогами,

обучающимися;

- устанавливает и осуществляет связь с научно-педагогическими учреждениями и научно-методическими центрами и службами;
- руководит методической работой педагогического коллектива школы, НМС (планирует, организует и участвует в проведении методической и психолого-педагогической учебы на основе анализа результатов аттестации учащихся; изучает уровень профессионального мастерства педагогов, осуществляет контроль эффективности методической работы);
- выявляет, изучает и распространяет передовой педагогический опыт;
- оказывает методическую помощь учителям в разработке, корректировке учебных программ, календарно-тематических графиков и планов;
- организует экспертизу реализуемых в школе образовательных программ в рамках учебного плана образовательного учреждения;
- готовит проекты приказов и распоряжений по школе в пределах области своей компетенции;
- обеспечение участия учащихся в исследовательских конкурсах и проектах разных уровней;
- осуществляет разработку перспективных и текущих планов деятельности школы (план профориентации школьников, программу работы с одарёнными детьми);
- руководит деятельностью НОУ;
- выполняет обязанности дежурного администратора;

## **2.2. Заместитель директора школы по воспитательной работе**

Основной круг должностных обязанностей включает в себя управление системой воспитательной работы школы в урочное и внеурочное время, включая систему дополнительного образования учащихся, методическую учебу педагогического коллектива по вопросам организации воспитательной работы, координацию деятельности старших вожатых, социального педагога, председателей методических объединений классных руководителей. Заместитель директора школы по воспитательной работе:

- организует методическую учебу педагогического коллектива по вопросам содержания и технологий воспитательной работы с учащимися, организации взаимодействия с родителями;
- анализирует состояние воспитательной работы в школе; планирует, организует, контролирует воспитательную работу школы, оперативно вносит необходимые корректизы в ее план;
- изучает возрастные и психологические возможности, интересы и потребности обучающихся, создает условия для их реализации в различных видах творческой деятельности;
- анализирует и утверждает программы дополнительного образования учащихся;
- составляет и корректирует расписание внеурочной деятельности учащихся, включая дополнительное образование;
- руководит работой старших вожатых;

- отвечает за подготовку отчетности школы по самоопределению (трудоустройство) ее выпускников;
- руководит социально-педагогической службой, организует выявление учащихся «группы риска» и работу по их социально-педагогической адаптации;
- организует деятельность общественных детских и молодежных организаций, школьного ученического самоуправления;
- разрабатывает проекты приказов и распоряжений по школе в соответствии со своими должностными обязанностями;
- руководит работой методического объединения классных руководителей, утверждает планы их воспитательной работы;
- организует вечера, праздники, походы, экскурсии, поддерживает социально – значимые инициативы обучающихся в сфере их свободного времени, досуга и развлечений;
- привлекает к работе с обучающимися работников учреждений культуры и спорта, представителей государственных органов и общественности;
- организует каникулярный отдых обучающихся, несет ответственность за их жизнь и здоровье в период проведения школьных мероприятий в каникулярное время;
- руководит работой по спортивному направлению работы школы;
- контролирует ведение журнала инструктажа учащихся по охране и безопасности труда при организации производственного труда и проведения внеклассных и внешкольных мероприятий;
- систематически контролирует посещаемость, успеваемость и состояние дисциплины учащихся, которые состоят на внутришкольном контроле;
- организует взаимодействие школы с органами по охране прав детства и предупреждению безнадзорности;
- выполняет обязанности дежурного администратора;
- обеспечивает контроль над выполнением должностных обязанностей классных руководителей, педагогов дополнительного образования, социального педагога, вожатых;
- руководит деятельностью школьной информационно-методической службы;

### **2.3. Заведующий хозяйством**

Основной круг должностных обязанностей включает организацию решения проблем жизнеобеспечения обязательной деятельности школы, управление подчиненным обслуживающим персоналом. Заместитель директора школы по административно-хозяйственной работе:

- руководит деятельностью обслуживающего персонала школы, инструктирует по содержанию работы;
- отвечает за эффективный подбор и расстановку кадров технических служащих, составляет график их работы, осуществляет контроль над выполнением ими своих функциональных обязанностей;

- проводит работу по охране труда и технике безопасности с техническим персоналом, отвечает за проведение с персоналом вводных инструктажей и инструктажей на рабочем месте с записями в соответствующих журналах;
- обеспечивает сохранность школьного имущества, осуществляет контроль над его целостностью и техническим состоянием;
- несет персональную ответственность за санитарное, противопожарное и безаварийное состояние школы, экономное использование энергоресурсов и коммунальных услуг;
- организует и проводит ремонтно-восстановительные работы в школе;
- готовит проекты приказов и распоряжений по школе в соответствии со своими должностными обязанностями.
- осуществляет контроль технического обслуживания и санитарного состояния школы, принимает меры по своевременному заключению договоров;
- контролирует рациональное расходование материалов;
- входит в состав комиссии по списанию материальных средств, пришедших в негодность, проводя эту работу ежеквартально;
- обеспечивает контроль над выполнением должностных обязанностей работников младшего технического персонала;

## **2.4 Учитель**

### **1. Общие положения**

1.1. Должность учителя (далее – учитель) относится к категории педагогических работников.

1.2. На должность учителя может быть принято лицо, имеющее высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки» или в области соответствующей преподаваемому предмету, либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации.

1.3. На должность учителя не может быть назначено лицо:

- лишенное права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющее или имевшее судимость за преступления, составы и виды которых установлены законодательством Российской Федерации;
- признанное недееспособным в установленном законом порядке;
- имеющее заболевание, предусмотренное установленным перечнем.

1.4. Учитель принимается и освобождается от должности руководителем образовательной организации (далее – ОО).

1.5. Для реализации общепедагогической функции «обучение» учитель должен знать:

1.5.1. преподаваемый предмет в пределах требований федеральных государственных образовательных стандартов и основной общеобразовательной программы, его истории и места в мировой культуре и науке;

1.5.2. историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества;

1.5.3. основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики;

1.5.4. основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях;

1.5.5. пути достижения образовательных результатов и способы оценки результатов обучения;

1.5.6. основы методики преподавания, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

1.5.7. рабочую программу и методику обучения по предмету;

1.5.8. приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства;

1.5.9. нормативные документы по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи;

1.5.10. Конвенцию о правах ребенка;

1.5.11. трудовое законодательство.

1.6. Для реализации трудовой функции «воспитательная деятельность» учитель должен знать:

1.6.1. основы законодательства о правах ребенка, законы в сфере образования и федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;

1.6.2. историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества;

1.6.3. основы психодидактики, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях;

1.6.4. основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики;

1.6.5. научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки;

1.6.6. основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий;

1.6.7. нормативные правовые, руководящие и инструктивные документы, регулирующие организацию и проведение мероприятий за пределами территории образовательной организации (экскурсий, походов и экспедиций).

1.7. Для реализации трудовой функции «развивающая деятельность» учитель должен знать:

1.7.1. педагогические закономерности организации образовательного процесса;

1.7.2. законы развития личности и проявления личностных свойств, психологические законы периодизации и кризисов развития;

1.7.3. теорию и технологию учета возрастных особенностей обучающихся;

1.7.4. закономерности формирования детско-взрослых сообществ, их социально-психологические особенности и закономерности развития детских и подростковых сообществ;

1.7.5. основные закономерности семейных отношений, позволяющие эффективно работать с родительской общественностью;

1.7.6. основы психодиагностики и основные признаки отклонения в развитии детей;

1.7.7. социально-психологические особенности и закономерности развития детско-взрослых сообществ.

1.8. Для ведения педагогической деятельности по реализации программ основного и среднего общего образования учитель должен знать:

1.8.1. основы общетеоретических дисциплин в объеме, необходимом для решения педагогических, научно-методических и организационно-

управленческих задач (педагогика, психология, возрастная физиология; школьная гигиена; методика преподавания предмета);

1.8.2. программы и учебники по преподаваемому предмету;

1.8.3. теорию и методы управления образовательными системами, методику учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебного кабинета и подсобного помещения к нему, средствам обучения и их дидактические возможности;

1.8.4. современные педагогические технологии реализации компетентностного подхода с учетом возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся;

1.8.5. методы и технологии поликультурного, дифференцированного и развивающего обучения;

1.8.6. основы экологии, экономики, социологии;

1.8.7. правила внутреннего распорядка;

1.8.8. правила по охране труда и требования к безопасности образовательной среды.

1.9. Для реализации общеобразовательной функции «обучение» учитель должен уметь:

1.9.1. владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.;

1.9.2. объективно оценивать знания обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей;

1.9.3. разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде;

1.9.4. использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;

1.9.5. владеть ИКТ-компетентностями:

– общепользовательской ИКТ-компетентностью;

– общепедагогической ИКТ-компетентностью;

– предметно-педагогической ИКТ-компетентностью (отражающей профессиональную ИКТ-компетентность соответствующей области человеческой деятельности);

1.9.6. организовывать различные виды внеурочной деятельности: игровую, учебно-исследовательскую, художественно-продуктивную, культурно-досуговую с учетом возможностей образовательной организации, места жительства и историко-культурного своеобразия региона.

1.10. Для реализации трудовой функции «воспитательная деятельность» учитель должен уметь:

1.10.1. строить воспитательную деятельность с учетом культурных различий детей, половозрастных и индивидуальных особенностей;

1.10.2. общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их;

1.10.3. создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные детско-взрослые общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников;

1.10.4. управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность;

1.10.5. анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу;

1.10.6. защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и (или) неблагоприятных условиях;

1.10.7. находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися;

1.10.8. владеть методами организации экскурсий, походов и экспедиций и т. п.;

1.10.9. сотрудничать с другими педагогическими работниками и другими специалистами в решении воспитательных задач.

1.11. Для реализации трудовой функции «развивающая деятельность» учитель должен уметь:

1.11.1. владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья;

1.11.2. использовать в практике своей работы психологические подходы: культурно-исторический, деятельностный и развивающий;

1.11.3. осуществлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическое сопровождение основных общеобразовательных программ;

1.11.4. понимать документацию специалистов (психологов, дефектологов, логопедов и т. д.);

1.11.5. составлять (совместно с психологом и другими специалистами) психолого-педагогическую характеристику (портрет) личности обучающегося;

1.11.6. разрабатывать и реализовывать индивидуальные образовательные маршруты, индивидуальные программы развития и индивидуально-ориентированные образовательные программы с учетом личностных и возрастных особенностей обучающихся;

1.11.7. владеть стандартизованными методами психодиагностики личностных характеристик и возрастных особенностей обучающихся;

1.11.8. оценивать образовательные результаты: формируемые в преподаваемом предмете предметные и метапредметные компетенции, а также осуществлять (совместно с психологом) мониторинг личностных характеристик;

1.11.9. формировать детско-взрослые сообщества.

1.12. Для ведения педагогической деятельности по реализации программ основного и среднего общего образования учитель должен уметь:

1.12.1. применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы;

1.12.2. проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения;

1.12.3. планировать и осуществлять учебный процесс в соответствии с основной общеобразовательной программой;

1.12.4. разрабатывать рабочую программу по предмету, курсу на основе примерных основных общеобразовательных программ и обеспечивать ее выполнение;

1.12.5. организовать самостоятельную деятельность обучающихся, в том числе исследовательскую;

1.12.6. разрабатывать и реализовывать проблемное обучение, осуществлять связь обучения по предмету (курсу, программе) с практикой, обсуждать с обучающимися актуальные события современности;

1.12.7. осуществлять контрольно-оценочную деятельность в образовательном процессе;

1.12.8. использовать современные способы оценивания в условиях информационно-коммуникационных технологий (ведение электронных форм документации, в т. ч. электронного журнала и дневников обучающихся);

1.12.9. использовать разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения, в том числе по индивидуальным учебным планам, ускоренным курсам в рамках федеральных государственных образовательных стандартов основного общего образования и среднего общего образования;

1.12.10. владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием;

1.12.11. владеть методами убеждения, аргументации своей позиции;

1.12.12. устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками;

1.12.13. владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения.

## **2. Должностные обязанности**

2.1. Учитель обязан:

2.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и настоящей должностной инструкцией.

2.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину.

2.1.4. выполнять установленные нормы труда.

2.1.5. бережно относиться к имуществу работодателя (в т. ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников.

2.1.6. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в т. ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.1.7. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой.

2.1.8. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики.

2.1.9. уважать честь, достоинство и репутацию обучающихся и других участников образовательных отношений.

2.1.10. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни.

2.1.11. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания.

2.1.12. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями.

2.1.13. систематически повышать свой профессиональный уровень.

2.1.14. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании.

2.1.15. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя.

2.1.16. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

2.1.17. соблюдать устав ОО, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение.

2.1.18. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, требования профессиональной этики.

2.2. При реализации общепедагогической функции «обучение» учитель обязан:

2.2.1. разрабатывать и реализовывать программы учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы;

2.2.2. осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

2.2.3. участвовать в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды;

2.2.4. планировать и проводить учебные занятия;

2.2.5. систематически анализировать эффективность учебных занятий и подходов к обучению;

2.2.6. организовывать, осуществлять контроль и оценку учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися;

2.2.7. формировать универсальные учебные действия;

2.2.8. формировать навыки, связанные с информационно-коммуникационными технологиями;

2.2.9. формировать мотивации к обучению;

2.2.10. давать объективную оценку знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей.

2.3. При реализации трудовой функции «воспитательная деятельность» учитель обязан:

2.3.1. регулировать поведение обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды;

2.3.2. реализовывать современные, в том числе интерактивные, формы и методы воспитательной работы, используя их как на занятиях, так и во внеурочной деятельности;

2.3.3. осуществлять постановку воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера;

2.3.4. определять и принимать четкие правила поведения обучающихся в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации;

2.3.5. проектировать и реализовывать воспитательные программы;

2.3.6. реализовывать воспитательные возможности различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.);

2.3.7. проектировать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценостную сферу ребенка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребенка);

2.3.8. оказывать помощь и поддержку в организации деятельности ученических органов самоуправления;

2.3.9. создавать, поддерживать уклад, атмосферу и традиции жизни образовательной организации;

2.3.10. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.3.11. формировать толерантность и навыки поведения в изменяющейся поликультурной среде;

2.3.12. использовать конструктивные воспитательные усилия родителей (законных представителей) обучающихся, оказывать помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка.

2.4. При реализации трудовой функции «развивающая деятельность» учитель обязан:

2.4.1. выявлять в ходе наблюдения поведенческие и личностные проблемы обучающихся, связанные с особенностями их развития;

2.4.2. оценивать параметры и проектировать психологически безопасную и комфортную образовательную среду, разрабатывать программы профилактики различных форм насилия в школе;

2.4.3. применять инструментарий и методы диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка;

2.4.4. осваивать и применять психолого-педагогические технологии (в т. ч. инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), дети с ограниченными возможностями здоровья, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью;

2.4.5. оказывать адресную помощь обучающимся;

2.4.6. взаимодействовать с другими специалистами в рамках психолого-медицинско-педагогического консилиума;

2.4.7. участвовать совместно с другими специалистами в разработке и реализовывать индивидуальный учебный план;

2.4.8. осваивать и адекватно применять специальные технологии и методы, позволяющие проводить коррекционно-развивающую работу;

2.4.9. развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

2.4.10. формировать и реализовывать программы развития универсальных учебных действий, образцов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формировать толерантность и позитивные образцы поликультурного общения;

2.4.11. формировать систему регуляции поведения и деятельности обучающихся.

2.5. При ведении педагогической деятельности по реализации программ основного и среднего общего образования учитель обязан:

2.5.1. формировать общекультурные компетенции и понимание места предмета в общей картине мира;

2.5.2. определять на основе анализа учебной деятельности обучающегося оптимальные (в том или ином предметном образовательном контексте) способы его обучения и развития;

2.5.3. определять совместно с обучающимся, его родителями (законными представителями), другими участниками образовательного процесса (педагог-психолог, учитель-дефектолог, методист и т. д.) зоны его ближайшего развития, разрабатывать и реализовывать (при необходимости) индивидуальный образовательный маршрут и индивидуальную программу развития обучающихся;

2.5.4. планировать специализированный образовательный процесс для группы, класса и (или) отдельных контингентов обучающихся с выдающимися способностями и (или) особыми образовательными потребностями на основе имеющихся типовых программ и собственных разработок с учетом специфики состава обучающихся, уточнять и модифицировать планирование;

2.5.5. применять специальные языковые программы (в т. ч. русского как иностранного), программы повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения;

2.5.6. совместно с учащимися использовать иноязычные источники информации, инструменты перевода, произношения;

2.5.7. организовывать олимпиады, конференции, турниры, математические и лингвистические игры в школе и т. д.

2.6. Учитель, в случае поручения ему работы по классному руководству, обязан:

2.6.1. осуществлять деятельность по классному руководству на основе устава ОО, иных локальных нормативных актов, анализа предыдущей деятельности, позитивных и негативных тенденций общественной жизни, личностно ориентированного подхода к обучающимся с учетом актуальных задач, стоящих перед педагогическим коллективом ОО, и ситуации в коллективе класса, межэтнических и межконфессиональных отношений;

2.6.2. создавать условия для саморазвития и самореализации личности обучающегося, его успешной социализации в обществе;

2.6.3. способствовать формированию и развитию коллектива класса;

2.6.4. создавать благоприятные психолого-педагогические условия для развития личности, самоутверждения каждого обучающегося, сохранения неповторимости и раскрытия его потенциальных способностей;

2.6.5. способствовать формированию здорового образа жизни обучающихся;

2.6.6. организовывать системы отношений через разнообразные формы воспитывающей деятельности коллектива класса;

2.6.7. защищать права и интересы обучающихся;

2.6.8. организовывать системную работу с обучающимися в классе;

2.6.9. гуманизировать отношения между обучающимися, между обучающимися и педагогическими работниками;

2.6.10. формировать у обучающихся нравственные смыслы и духовные ориентиры;

2.6.11. организовывать социально значимую творческую деятельность обучающихся;

2.6.12. обеспечивать связи ОО с семьей;

2.6.13. устанавливать контакты с родителями (иными законными представителями) обучающихся, оказывать им помощь в воспитании обучающихся (лично, через психолога, социального педагога, педагога дополнительного образования);

2.6.14. проводить консультации, беседы с родителями (иными законными представителями) обучающихся;

2.6.15. взаимодействовать с педагогическими работниками, а также с учебно-вспомогательным персоналом ОО;

2.6.16. организовывать в классе образовательный процесс, оптимальный для развития положительного потенциала личности обучающихся в рамках деятельности коллектива ОО;

2.6.17. организовывать воспитательную работу с обучающимися через проведение «малых педсоветов», педагогических консилиумов, тематических и других мероприятий;

2.6.18. стимулировать и учитывать разнообразную деятельность обучающихся, в том числе в системе дополнительного образования детей;

2.6.19. взаимодействовать с каждым обучающимся и коллективом класса в целом;

2.6.20. вести документацию (классный журнал, личные дела обучающихся, план работы классного руководителя);

2.6.21. регулировать межличностные отношения между обучающимися;

2.6.22. устанавливать взаимодействие между педагогическими работниками и обучающимися;

2.6.23. содействовать общему благоприятному психологическому климату в коллективе класса;

2.6.24. оказывать помощь обучающимся в формировании коммуникативных качеств;

2.6.25. изучать индивидуальные особенности обучающихся и динамику их развития;

2.6.26. определять состояние и перспективы развития коллектива класса;

2.6.27. контролировать успеваемость каждого обучающегося;

2.6.28. контролировать посещаемость учебных занятий обучающимися;

2.6.29. использовать при осуществлении классного руководства различные формы работы (индивидуальные, групповые, коллективные);

2.6.30. учитывать принципы организации образовательного процесса, возможности, интересы и потребности обучающихся, внешние условия;

2.6.31. обеспечивать целостность содержания, форм и методов социально значимой творческой деятельности обучающихся в классе.

2.7. В случае поручения обязанностей по заведованию кабинетом учитель обязан:

2.7.1. осуществлять деятельность по заведованию кабинетом с учетом действующего законодательства и внутренней документации ОО, регулирующей такую деятельность;

2.7.2. принимать меры, направленные на соблюдение санитарно-эпидемиологических требований в помещении закрепленного кабинета;

2.7.3. устранять самостоятельно возникающие нарушения санитарно-эпидемиологических и других требований, а при невозможности устранения своевременно докладывать о выявлении нарушения руководителю ОО;

2.7.4. способствовать развитию материально-технической базы кабинета (при ее наличии), в том числе посредством инициирования предложений об ее улучшении;

2.7.5. обеспечивать надлежащий контроль за использованием имущества, находящегося в закрепленном кабинете;

2.7.6. вести необходимую документацию, связанную с выполнением возложенных обязанностей.

2.8. В случае поручения обязанностей по проверке письменных работ учитель:

2.8.1. осуществляет проверку письменных работ в установленном порядке;

2.8.2. осуществляет контрольно-оценочную деятельность в рамках реализации рабочей программы;

2.8.3. маркирует в проверяемых работах выявленные ошибки и недочеты;

2.8.4. в случаях и в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом, ведет учет образовательных результатов;

2.8.5. в случаях и в порядке, предусмотренном локальным нормативным актом, документирует полученные результаты.

2.9. При поручении обязанностей по развитию одаренности обучающихся учитель обязан:

2.9.1. осуществлять педагогическое сопровождение одаренных детей в соответствии с локальным нормативным актом ОО;

2.9.2. осуществлять мониторинг возможностей и способностей обучающихся;

2.9.3. участвовать в выявлении обучающихся, проявивших выдающиеся способности;

2.9.4. участвовать в построении индивидуальных образовательных траекторий одаренных обучающихся;

2.9.5. оказывать консультационную, методическую, информационную помощь родителям (иным законным представителям) одаренных обучающихся;

2.9.6. корректировать программы и тематические планы для работы с одаренными обучающимися, включать задания повышенной сложности, творческого, научно-исследовательского уровней;

2.9.7. осуществлять подготовку обучающихся к мероприятиям, связанным с проявлением одаренности;

2.9.8. сопровождать обучающихся на мероприятия связанные с проявлением одаренности.

### 3. Права

3.1. Учитель имеет право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

3.1.4. отдых, обеспечивающий установлением сокращенного рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.5. подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами, в том числе дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

3.1.6. объединение, включая право на создание профессиональных организаций (профессиональных союзов) и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.1.7. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

3.1.10. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;

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

3.1.12. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Учитель имеет право на обеспечение защиты персональных данных, хранящихся у работодателя в том числе на:

3.2.1. полную информацию о его персональных данных и обработке этих данных;

3.2.2. свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

3.2.3. определение своих представителей для защиты своих персональных данных;

3.2.4. доступ к медицинской документации, отражающей состояние его здоровья, с помощью медицинского работника по его выбору;

3.2.5. требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового Кодекса РФ или иного федерального закона;

3.2.6. подачу в письменной форме заявления с соответствующим обоснованием работодателю о своем несогласии в случае отказа работодателя от исключения или исправления персональных данных;

3.2.7. дополнение собственной точкой зрения персональных данных оценочного характера;

3.2.8. требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

3.2.9. обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

3.3. Учитель имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.4. Учитель имеет право на гарантии и компенсации в случае совмещения работы с получением образования или в случае допуска к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

3.5. Учитель имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда, в том числе право на:

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

3.5.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

3.5.3. получение полной достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях, требованиях и охране труда на рабочем месте, включая реализацию

прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

3.5.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

3.5.5. обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

3.5.6. обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

3.5.7. дополнительное профессиональное образование за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения требований охраны труда;

3.5.8. запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другими федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

3.5.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

3.5.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

3.5.11. внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра;

3.5.12. гарантии и компенсации, установленные в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.6. Учитель имеет право в целях самозащиты трудовых прав, известив работодателя или своего непосредственного руководителя либо иного представителя работодателя в письменной форме, отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

3.7. Учитель имеет право на обращение в комиссию по трудовым спорам и рассмотрение его заявления в десятидневный срок со дня его подачи.

3.8. Учитель имеет право на забастовку в порядке, предусмотренном законодательством.

3.9. Учитель имеет право на:

3.9.1. свободу выражения своего мнения, свободу от вмешательства в профессиональную деятельность;

3.9.2. свободу выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

3.9.3. творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;

3.9.4. выбор учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.9.5. участие в разработке образовательных программ и их компонентов;

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

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

3.9.8. бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами ОО, в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами ОО;

3.9.9. участие в управлении ОО, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом ОО;

3.9.10. участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности ОО, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.9.11. обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.9.12. защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики.

3.10. Учитель имеет право на:

3.10.1. сокращенную продолжительность рабочего времени в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации;

3.10.2. ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

3.10.3. длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.10.4. досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.10.5. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами регионального уровня.

#### **4. Ответственность**

Учитель, в соответствии с законодательством Российской Федерации, может быть подвергнут следующим видам ответственности: дисциплинарной; материальной; административной; гражданско-правовой; уголовной.

#### **2.5 Социальный педагог**

##### **Должностные обязанности.**

– Осуществляет комплекс мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях, организациях и по месту жительства обучающихся (воспитанников, детей).

– Изучает особенности личности обучающихся (воспитанников, детей) и их микросреды, условия их жизни.

– Выявляет интересы и потребности, трудности и проблемы, конфликтные ситуации, отклонения в поведении обучающихся (воспитанников, детей) и своевременно оказывает им социальную помощь и поддержку.

– Выступает посредником между обучающимися (воспитанниками, детьми) и учреждением, организацией, семьей, средой, специалистами различных социальных служб, ведомств и административных органов.

– Определяет задачи, формы, методы социально-педагогической работы с обучающимися (воспитанниками, детьми), способы решения

личных и социальных проблем, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы.

- Принимает меры по социальной защите и социальной помощи, реализации прав и свобод личности обучающихся (воспитанников, детей).
- Организует различные виды социально значимой деятельности обучающихся (воспитанников, детей) и взрослых, мероприятия, направленные на развитие социальных инициатив, реализацию социальных проектов и программ, участвует в их разработке и утверждении.
- Способствует установлению гуманных, нравственно здоровых отношений в социальной среде.
- Содействует созданию обстановки психологического комфорта и безопасности личности обучающихся (воспитанников, детей), обеспечивает охрану их жизни и здоровья.
- Организует разнообразные виды деятельности обучающихся (воспитанников, детей), ориентируясь на особенности их личности, развитие их мотивации к соответствующим видам деятельности, познавательных интересов, способностей, используя компьютерные технологии, в т. ч. текстовые редакторы и электронные таблицы в своей деятельности. Участвует в организации их самостоятельной деятельности, в том числе исследовательской.
- Обсуждает с обучающимися (воспитанниками, детьми) актуальные события современности.
- Участвует в осуществлении работы по трудоустройству, патронату, обеспечению жильем, пособиями, пенсиями, оформлению сберегательных вкладов, использованию ценных бумаг обучающихся (воспитанников, детей) из числа сирот и оставшихся без попечения родителей.
- Взаимодействует с учителями, родителями (лицами, их заменяющими), специалистами социальных служб, семейных и молодежных служб занятости, с благотворительными организациями и др. в оказании помощи обучающимся (воспитанникам, детям), нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации.
- Участвует в работе педагогических, методических советов, в других формах методической работы, в подготовке и проведении родительских собраний, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, в организации и проведении методической и консультативной помощи родителям (лицам, их заменяющих) обучающихся (воспитанников, детей).
- Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся (воспитанников, детей) во время образовательного процесса. Социальный педагог обеспечивает контроль над организацией питания обучающихся и выполнением норм и требований СанПиН 2.4.5.2409–08».
- Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Должен знать:** приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законы и иные нормативные правовые акты,

регламентирующие образовательную деятельность; Конвенцию о правах ребенка; основы социальной политики, права и государственного строительства, трудового и семейного законодательства; общую и социальную педагогику; педагогическую, социальную, возрастную и детскую психологию; основы здоровьесбережения и организации здорового образа жизни, социальной гигиены; социально-педагогические и диагностические методики; методы и способы использования образовательных технологий, в том числе дистанционных; современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентностного подхода, развивающего обучения; основы работы с персональным компьютером, с электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, их родителями (лицами, их заменяющими), коллегами по работе; технологии диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения; социально-педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), навыки социально-педагогической коррекции, снятия стрессов и т. п.; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Требования к квалификации.** Высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика", "Социальная педагогика" без предъявления требований к стажу работы.

## **2.6 Педагог – психолог**

### **1. Общие положения**

1.1. Должность педагога – психолога относится к категории педагогического персонала.

1.2. Для работы педагогом-психологом принимается лицо:

1.2.1. имеющее высшее образование по профильным направлениям;

1.2.2. не имеющее или не имевшее судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации.

1.3. К работе в должности педагога- психолога допускается лицо, прошедшее обязательный предварительный (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

1.4. Педагог - психолог должен знать:

1.4.1. методологию психолого-педагогической науки, основы возрастной и педагогической психологии, методы, используемые в педагогике и психологии;

1.4.2. методологические основы организации и проведения мониторинга личностных и метапредметных результатов освоения образовательной программы обучающимися на всех уровнях образования;

1.4.3. теорию и методы организации психологического исследования;

1.4.4. методы статистического анализа данных психологического исследования;

1.4.5. методы верификации результатов исследования;

1.4.6. методологические основы проектирования образовательной среды, основы психодидактики;

1.4.7. методы организационно-методического сопровождения основных общеобразовательных программ;

1.4.8. профессиональную этику;

1.4.9. историю и теорию проектирования образовательных систем;

1.4.10. теории и методы педагогической психологии, историю и теорию организации образовательного процесса;

1.4.11. методы психолого-педагогической диагностики, используемые в мониторинге оценки качества результатов и содержания образовательного процесса;

1.4.12. процедуры и методы интерпретации и представления результатов психолого-педагогического обследования;

1.4.13. психологические методы оценки параметров образовательной среды, в том числе комфортности и психологической безопасности образовательной среды;

1.4.14. современные теории и методы консультирования;

1.4.15. приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными нормами их развития;

1.4.16. этические нормы организации и проведения консультативной работы;

1.4.17. содержание работы межведомственных организаций (ресурсных центров) для информирования субъектов образовательного процесса о способах получения отраслевой психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи;

1.4.18. современные теории, направления и практики коррекционно-развивающей работы;

1.4.19. современные техники и приемы коррекционно-развивающей работы и психологической помощи;

1.4.20. закономерности развития различных категорий обучающихся, в том числе с особыми образовательными потребностями;

1.4.21. стандартные методы и технологии, позволяющие решать коррекционно-развивающие задачи, в том числе во взаимодействии с другими специалистами (учителями-дефектологами, учителями-логопедами);

1.4.22. закономерности групповой динамики, методы, приемы проведения групповой коррекционно-развивающей работы;

1.4.23. способы и методы оценки эффективности и совершенствования коррекционно-развивающей работы;

1.4.24. теорию, методологию психодиагностику, классификацию психодиагностических методов, их возможности и ограничения, предъявляемые к ним требования;

1.4.25. методы и технологии, позволяющие решать диагностические и развивающие задачи;

1.4.26. методы сбора, обработки информации, результатов психологических наблюдений и диагностики;

1.4.27. методы математической обработки результатов психологической диагностики;

1.4.28. способы интерпретации и представления результатов психодиагностического обследования;

1.4.29. психологию личности и социальную психологию малых групп;

1.4.30. задачи и принципы психологического просвещения в ОО с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;

1.4.31. формы и направления, приемы и методы психологического просвещения с учетом образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся;

1.4.32. основы педагогики, формы и способы обучения взрослых участников образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;

1.4.33. закономерности и возрастные нормы психического, личностного и индивидуального развития на разных возрастных этапах, способы адаптации и проявления дезадаптивного поведения детей, подростков и молодежи к условиям образовательных организаций;

1.4.34. признаки и формы дезадаптивных состояний у детей, подростков и молодежи;

1.4.35. современные теории формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата в коллективе, технологию и способы проектирования безопасной и комфортной образовательной среды;

1.4.36. приемы организации совместной и индивидуальной деятельности обучающихся в соответствии с возрастными особенностями их развития;

1.4.37. теории и методы предотвращения "профессионального выгорания" специалистов, причины возникновения, методы предупреждения и снятия психологической перегрузки педагогического коллектива;

1.4.38. основы возрастной физиологии и гигиены обучающихся, обеспечения их безопасности в образовательном процессе;

1.4.39. превентивные методы работы с обучающимися "группы риска" (из неблагополучных семей, находящихся в состоянии посттравматического стрессового расстройства, попавших в трудную жизненную ситуацию, склонных к суициду и другим формам аутоагрессии);

1.4.40. международные нормы и договоры в области прав ребенка и образования детей;

1.4.41. трудовое законодательство Российской Федерации, законодательство Российской Федерации в сфере образования и прав ребенка;

1.4.42. нормативные правовые акты, касающиеся организаций и осуществления профессиональной деятельности;

1.4.43. федеральные государственные образовательные стандарты общего образования;

1.5. Педагог

-психолог

должен

уметь:

1.5.1. использовать качественные и количественные методы психологического обследования;

1.5.2. обрабатывать и интерпретировать результаты обследований;

1.5.3. анализировать возможности и ограничения используемых педагогических технологий, методов и средств обучения с учетом возрастного и психофизического развития обучающихся;

1.5.4. разрабатывать психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, обеспечивающей преемственность содержания и форм организации образовательного процесса по отношению ко всем уровням реализации общеобразовательных программ;

1.5.5. проводить мониторинг личностных и метапредметных результатов освоения основной общеобразовательной программы с использованием современных средств информационно-коммуникационных технологий (ИКТ);

1.5.6. разрабатывать и реализовывать дополнительные образовательные программы, направленные на развитие психолого-педагогической компетентности педагогических и административных работников, родителей (законных представителей) обучающихся;

1.5.7. владеть приемами преподавания, организации дискуссий, проведения интерактивных форм занятий;

1.5.8. разрабатывать индивидуальные учебные планы, анализировать и выбирать оптимальные педагогические технологии обучения и воспитания обучающихся в соответствии с их возрастными и психофизическими особенностями;

1.5.9. владеть приемами работы с педагогами и преподавателями по организации эффективных учебных взаимодействий с обучающимися и обучающимися между собой;

1.5.10. владеть приемами повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей), педагогов, преподавателей и администрации образовательной организации;

1.5.11. разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося;

1.5.12. участвовать в поиске путей совершенствования образовательного процесса совместно с педагогическим коллективом;

1.5.13. разрабатывать и реализовывать программы психологического сопровождения инновационных процессов в образовательной организации, в том числе программы поддержки объединений обучающихся и ученического самоуправления;

1.5.14. владеть методами психологической оценки параметров образовательной среды, в том числе ее безопасности и комфорtnости, и образовательных технологий;

1.5.15. владеть приемами работы с педагогами, преподавателями с целью организации эффективных взаимодействий, обучающихся и их общения в образовательных организациях и в семье;

1.5.16. разрабатывать совместно с педагогами и преподавателями индивидуальный образовательный маршрут с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося;

1.5.17. владеть способами оценки эффективности и совершенствования консультативной деятельности;

1.5.18. проводить индивидуальные и групповые консультации обучающихся по вопросам обучения, развития, проблемам осознанного и ответственного выбора дальнейшей профессиональной карьеры, самовоспитания, взаимоотношений со взрослыми и сверстниками;

1.5.19. контролировать ход психического развития обучающихся на различных уровнях образования различных типов образовательных организаций;

1.5.20. разрабатывать программы коррекционно-развивающей работы;

1.5.21. применять стандартные методы и приемы наблюдения за нормальным и отклоняющимся психическим и физиологическим развитием детей и обучающихся;

1.5.22. проводить коррекционно-развивающие занятия с обучающимися и воспитанниками;

1.5.23. оценивать эффективность коррекционно-развивающей работы в соответствии с выделенными критериями;

1.5.24. подбирать или разрабатывать диагностический инструментарий, адекватный целям исследования;

1.5.25. планировать и проводить диагностическое обследование с использованием стандартизированного инструментария, включая обработку результатов;

1.5.26. проводить диагностическую работу по выявлению уровня готовности или адаптации детей и обучающихся к новым образовательным условиям;

1.5.27. выявлять особенности и возможные причины дезадаптации с целью определения направлений оказания психологической помощи;

1.5.28. осуществлять социально-психологическую диагностику особенностей и уровня группового развития формальных и неформальных коллективов обучающихся, диагностику социально-психологического климата в коллективе;

1.5.29. диагностировать интеллектуальные, личностные и эмоционально-волевые особенности, препятствующие нормальному протеканию процесса развития, обучения и воспитания и совместно с педагогом, преподавателем разрабатывать способы их коррекции;

1.5.30. проводить мониторинг личностных и метапредметных образовательных результатов обучающихся;

1.5.31. осуществлять диагностику одаренности, структуры способностей;

1.5.32. владеть способами оценки эффективности и совершенствования диагностической деятельности, составления психологических заключений и портретов личности обучающихся;

1.5.33. осуществлять психологическое просвещение педагогов, преподавателей, администрации образовательной организации и родителей

(законных представителей) по вопросам психического развития детей и обучающихся;

1.5.34. разрабатывать и реализовывать программы повышения психологической компетентности субъектов образовательного процесса, работающих с различными категориями обучающихся;

1.5.35. применять методы педагогики взрослых для психологического просвещения субъектов образовательного процесса, в том числе с целью повышения их психологической культуры;

1.5.36. владеть навыками преподавания, ведения дискуссий, презентаций;

1.5.37. планировать и организовывать работу по предупреждению возможного неблагополучия в психическом и личностном развитии обучающихся, в том числе социально уязвимых и попавших в трудные жизненные ситуации;

1.5.38. разрабатывать психологические рекомендации по соблюдению в образовательной организации психологических условий обучения и воспитания, необходимых для нормального психического развития обучающихся на каждом возрастном этапе;

1.5.39. разрабатывать рекомендации педагогам, родителям (законным представителям), воспитателям и другим работникам образовательной организации по оказанию помощи обучающимся в адаптационный, предкризисный и кризисный периоды;

1.5.40. проводить мероприятия по формированию у обучающихся навыков общения в разновозрастной среде и в среде сверстников, развитию навыков поведения в виртуальной и поликультурной среде;

## **2. Трудовые функции**

2.1. Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательной организации, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ.

2.1.1. Психолого-педагогическое и методическое сопровождение реализации основных и дополнительных образовательных программ.

2.1.2. Психологическая экспертиза (оценка) комфортности и безопасности образовательной среды образовательных организаций.

2.1.3. Психологическое консультирование субъектов образовательного процесса.

2.1.4. Коррекционно-развивающая работа с детьми и обучающимися, в том числе работа по восстановлению и реабилитации.

2.1.5. Психологическая диагностика детей и обучающихся.

2.1.6. Психологическое просвещение субъектов образовательного процесса.

2.1.7. Психопрофилактика (профессиональная деятельность, направленная на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания в образовательных организациях).

## **3. Должностные обязанности**

3.1. Педагог - психолог исполняет следующие обязанности:

3.1.1. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.1. настоящей должностной инструкции:

3.1.1.1. формирует и реализует планы развивающей работы с обучающимися с учетом их индивидуально-психологических особенностей;

3.1.1.2. разрабатывает программы развития универсальных учебных действий, программ воспитания и социализации обучающихся, воспитанников, коррекционных программ;

3.1.1.3. разрабатывает психологические рекомендации по формированию и реализации индивидуальных учебных планов для творчески одаренных обучающихся и воспитанников;

3.1.1.4. разрабатывает совместно с педагогом индивидуальных учебных планов обучающихся с учетом их психологических особенностей;

3.1.1.5. разрабатывает и реализует мониторинг личностной и метапредметной составляющей результатов освоения основной общеобразовательной программы, установленной федеральными государственными образовательными стандартами;

3.1.1.6. оформляет и ведет документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.2. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.2. настоящей должностной инструкции:

3.1.2.1. проводит психологический мониторинг и анализ эффективности использования методов и средств образовательной деятельности;

3.1.2.2. выполняет психологическую экспертизу программ развития образовательной организации с целью определения степени безопасности и комфорта образовательной среды;

3.1.2.3. консультирует педагогов и преподавателей образовательных организаций при выборе образовательных технологий с учетом индивидуально-психологических особенностей и образовательных потребностей обучающихся;

3.1.2.4. оказывает психологическую поддержку педагогам и преподавателям в проектной деятельности по совершенствованию образовательного процесса;

3.1.2.5. ведет профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.3. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.3. настоящей должностной инструкции:

3.1.3.1. консультирует обучающихся по проблемам самопознания, профессионального самоопределения, личностным проблемам, вопросам взаимоотношений в коллективе и другим вопросам;

3.1.3.2. консультирует администрацию, педагогов, преподавателей и других работников образовательных организаций по проблемам взаимоотношений в трудовом коллективе и другим профессиональным вопросам;

3.1.3.3. консультирует педагогов и преподавателей по вопросам разработки и реализации индивидуальных программ для построения

индивидуального образовательного маршрута с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося;

3.1.3.4. консультирует родителей (законных представителей) по проблемам взаимоотношений с обучающимися, их развития, профессионального самоопределения и другим вопросам;

3.1.3.5. консультирует администрацию образовательной организации, педагогов, преподавателей, родителей (законных представителей) по психологическим проблемам обучения, воспитания и развития обучающихся;

3.1.3.6. ведет профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.4. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.4. настоящей должностной инструкции:

3.1.4.1. разрабатывает и реализует планы проведения коррекционно-развивающих занятий для детей и обучающихся, направленных на развитие интеллектуальной, эмоционально-волевой сферы, познавательных процессов, снятие тревожности, решение проблем в сфере общения, преодоление проблем в общении и поведении;

3.1.4.2. организует и осуществляет совместно с педагогами, учителями-дефектологами, учителями-логопедами, социальными педагогами психолого-педагогическую коррекцию выявленных в психическом развитии детей и обучающихся недостатков, нарушений социализации и адаптации;

3.1.4.3. формирует и реализует планы по созданию образовательной среды для обучающихся с особыми образовательными потребностями, в том числе одаренных обучающихся;

3.1.4.4. проектирует в сотрудничестве с педагогами индивидуальные образовательные маршруты для обучающихся;

3.1.4.5. ведет профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.5. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.5. настоящей должностной инструкции:

3.1.5.1. осуществляет психологическую диагностику с использованием современных образовательных технологий, включая информационные образовательные ресурсы;

3.1.5.2. проводит скрининговые обследования (мониторинг) с целью анализа динамики психического развития, определение лиц, нуждающихся в психологической помощи;

3.1.5.3. составляет психолого-педагогические заключения по результатам диагностического обследования с целью ориентации педагогов, преподавателей, администрации образовательных организаций и родителей (законных представителей) в проблемах личностного и социального развития обучающихся;

3.1.5.4. определяет степень нарушений в психическом, личностном и социальном развитии детей и обучающихся, участие в работе психолого-медицинских комиссий и консилиумов;

3.1.5.5. изучает интересы, склонности, способности детей и обучающихся, предпосылки одаренности;

3.1.5.6. осуществляет с целью помощи в профориентации комплекс диагностических мероприятий по изучению способностей, склонностей, направленности и мотивации, личностных, характерологических и прочих особенностей в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами общего образования соответствующего уровня;

3.1.5.7. ведет профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.6. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.6. настоящей должностной инструкции:

3.1.6.1. знакомит педагогов, преподавателей и администрацию образовательных организаций с современными исследованиями в области психологии дошкольного, младшего школьного, подросткового, юношеского возраста;

3.1.6.2. информирует субъектов образовательного процесса о формах и результатах своей профессиональной деятельности;

3.1.6.3. знакомит педагогов, преподавателей, администрацию образовательных организаций и родителей (законных представителей) с основными условиями психического развития ребенка (в рамках консультирования, педагогических советов);

3.1.6.4. знакомит педагогов, преподавателей и администрацию образовательных организаций с современными исследованиями в области профилактики социальной адаптации;

3.1.6.5. ведет просветительскую работу с родителями (законными представителями) по принятию особенностей поведения, миропонимания, интересов и склонностей, в том числе одаренности ребенка;

3.1.6.6. информирует о факторах, препятствующих развитию личности детей, воспитанников и обучающихся о мерах по оказанию им различного вида психологической помощи;

3.1.6.7. ведет профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.7. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.7. настоящей должностной инструкции:

3.1.7.1. выявляет условия, неблагоприятно влияющие на развитие личности обучающихся;

3.1.7.2. разрабатывает психологические рекомендации по проектированию образовательной среды, комфортной и безопасной для личностного развития обучающегося на каждом возрастном этапе, для своевременного предупреждения нарушений в развитии и становлении личности, ее аффективной, интеллектуальной и волевой сфер;

3.1.7.3. планирует и реализует совместно с педагогом превентивных мероприятий по профилактике возникновения социальной дезадаптации, аддикций и девиаций поведения;

3.1.7.4. разъясняет субъектам образовательного процесса необходимость применения сберегающих здоровье технологии, оценка результатов их применения;

3.1.7.5. разрабатывает рекомендации субъектам образовательного процесса по вопросам психологической готовности и адаптации к новым образовательным условиям (поступление в дошкольную образовательную организацию, начало обучения, переход на новый уровень образования, в новую образовательную организацию);

3.1.7.6. разрабатывает рекомендации для педагогов, преподавателей по вопросам социальной интеграции и социализации дезадаптивных обучающихся и воспитанников, обучающихся с девиантными и аддиктивными проявлениями в поведении;

3.1.7.7. ведет профессиональную документацию (планы работы, протоколы, журналы, психологические заключения и отчеты).

3.1.7.8. В рамках выполнения своих трудовых функций психолог исполняет поручения своего непосредственного руководителя.

#### **4. Права**

Педагог - психолог имеет право:

4.1. Участвовать в обсуждении проектов решений руководства образовательной организации, в совещаниях по их подготовке и выполнению.

4.2. Подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции.

4.3. Запрашивать у непосредственного руководителя разъяснения и уточнения по данным поручениям, выданным заданиям.

4.4. Запрашивать по поручению непосредственного руководителя и получать от других работников организации необходимую информацию, документы, необходимые для исполнения поручения.

4.5. Знакомиться с проектами решений руководства, касающихся выполняемой им функции, с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности, критерии оценка качества исполнения своих трудовых функций.

4.6. Требовать прекращения (приостановления) работ (в случае нарушений, несоблюдения установленных требований и т.д.), соблюдения установленных норм, правил, инструкций; давать указания по исправлению недостатков и устранению нарушений.

4.7. Вносить на рассмотрение своего непосредственного руководителя предложения по организации труда в рамках своих трудовых функций.

4.8. Участвовать в обсуждении вопросов, касающихся исполняемых должностных обязанностей.

#### **5. Ответственность**

5.1. Педагог-психолог, в соответствии с законодательством РФ, может быть подвергнут следующим видам ответственности:

- дисциплинарной;
- материальной;
- административной;
- гражданско-правовой;
- уголовной.

## **1. Общие положения**

1.1. Должность педагога дополнительного образования относится к категории педагогического персонала.

1.2. Для работы педагогом дополнительного образования принимается лицо:

1.2.1. имеющее высшее или среднее профессиональное образование в рамках направления «Образование и педагогические науки» или высшее либо среднее профессиональное образование в рамках иного направления и специальностей среднего при условии его соответствия дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым образовательной организацией, и получения при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки»;

1.2.2. имеющее опыт работы не менее двух лет в должности педагога дополнительного образования,

1.2.3. прошедшее инструктаж по обеспечению безопасности жизнедеятельности (при привлечении к работе с несовершеннолетними в качестве руководителей экскурсий с обучающимися);

1.2.4. прошедшее обучение по дополнительным общеобразовательным программам (при привлечении к работе с несовершеннолетними в качестве руководителей туристских походов, экспедиций, путешествий с обучающимися).

1.3. К работе в должности педагога дополнительного образования допускается лицо:

1.3.1. прошедшее обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), а также внеочередные медицинские осмотры в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

1.3.2. не имеющее ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.

1.4. Педагог дополнительного образования должен знать:

- основные правила и технические приемы создания информационно-рекламных материалов о возможностях и содержании дополнительных общеобразовательных программ на бумажных и электронных носителях;
- принципы и приемы представления дополнительной общеобразовательной программы;
- техники и приемы общения (слушания, убеждения) с учетом возрастных и индивидуальных особенностей собеседников;
- техники и приемы вовлечения в деятельность, мотивации к освоению избранного вида деятельности (избранной образовательной программы) обучающихся различного возраста;
- федеральные государственные требования (ФГТ) к минимуму содержания, структуре и условиям реализации дополнительных предпрофессиональных программ в избранной области (при наличии);

- характеристики различных методов, форм, приемов и средств организации деятельности обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ соответствующей направленности;
- электронные ресурсы, необходимые для организации различных видов деятельности обучающихся;
- психолого-педагогические основы и методику применения технических средств обучения, информационно-коммуникационные технологии (ИКТ), электронных образовательных и информационных ресурсов, дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, если их использование возможно для освоения дополнительной общеобразовательной программы;
- особенности и организацию педагогического наблюдения, других методов педагогической диагностики, принципы и приемы интерпретации полученных результатов;
- основные характеристики, методы педагогической диагностики и развития ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно - мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной сфер обучающихся различного возраста на занятиях по дополнительным общеобразовательным программам;
- профориентационные возможности занятий избранным видом деятельности (для преподавания по дополнительным общеразвивающим программам);
- теоретические и методические основы спортивного отбора и спортивной ориентации в избранном виде спорта (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта);
- теоретические и методические основы определения профессиональной пригодности, отбора и профессиональной ориентации в процессе занятий выбранным видом искусств (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам в области искусств);
- особенности одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, специфику инклюзивного подхода в образовании (в зависимости от направленности образовательной программы и контингента обучающихся);
- особенности детей, одаренных в избранной области деятельности, специфику работы с ними (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам);
- методы, приемы и способы формирования благоприятного психологического климата и обеспечения условий для сотрудничества обучающихся;
- источники, причины, виды и способы разрешения конфликтов;
- педагогические, санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические, психологические и специальные требования к

дидактическому обеспечению и оформлению учебного помещения в соответствии с его предназначением и направленностью реализуемых образовательных программ;

- правила эксплуатации учебного оборудования (оборудования для занятий избранным видом деятельности) и технических средств обучения;

- требования охраны труда в избранной области деятельности;
- нормативные правовые акты в области защиты прав детей, включая конвенцию о правах ребенка;

- основные направления досуговой деятельности, особенности организации и проведения досуговых мероприятий;

- методы и формы организации деятельности и общения, техники и приемы вовлечения обучающихся в деятельность и общение при организации и проведении досуговых мероприятий;

- особенности одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, специфику инклюзивного подхода в образовании (в зависимости от направленности образовательной программы и контингента обучающихся);

- специфику работы с обучающимися, одаренными в избранной области деятельности (дополнительного образования);

- виды внебюджетных средств, источники их поступления и направления использования, основы взаимодействия с социальными партнерами;

- особенности семейного воспитания и современной семьи, содержание, формы и методы работы педагога дополнительного образования (преподавателя, тренера-преподавателя) с семьями обучающихся;

- особенности работы с социально неадаптированными (дезадаптированными) обучающимися различного возраста, несовершеннолетними, находящимися в социально опасном положении, и их семьями;

- педагогические возможности и методику подготовки и проведения мероприятий для родителей и с участием родителей (законных представителей);

- основные формы, методы, приемы и способы формирования и развития психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей) обучающихся;

- основные принципы и технические приемы создания информационных материалов (текстов для публикации, презентаций, фото- и видеорепортажей, коллажей);

- формы привлечения родителей (законных представителей) к организации занятий и досуговых мероприятий, методы, формы и средства организации их совместной с детьми деятельности;

- особенности оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных

программ (с учетом их направленности), в том числе в рамках установленных форм аттестации;

- понятия и виды качественных и количественных оценок, возможности и ограничения их использования для оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ (с учетом их направленности);

- нормативные правовые акты в области защиты прав детей, включая конвенцию о правах ребенка, нормы педагогической этики при публичном представлении результатов оценивания;

- характеристики и возможности применения различных форм, методов и средств контроля и оценивания освоения дополнительных общеобразовательных программ (с учетом их направленности);

- средства (способы) определения динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе освоения дополнительной общеобразовательной программы;

- методы подбора из существующих и (или) создания оценочных средств, позволяющих оценить индивидуальные образовательные достижения обучающихся в избранной области деятельности;

- содержание и методику реализации дополнительных общеобразовательных программ, в том числе современные методы, формы, способы и приемы обучения и воспитания;

- способы выявления интересов обучающихся (детей и их родителей (законных представителей) в осваиваемой области дополнительного образования и досуговой деятельности;

- основные технические средства обучения, включая ИКТ, возможности их использования на занятиях и условия выбора в соответствии с целями и направленностью образовательной программы (занятия);

- основные характеристики, методы педагогической диагностики и развития ценностно-смысловой, эмоционально-волевой, потребностно-мотивационной, интеллектуальной, коммуникативной сфер обучающихся различного возраста;

- особенности работы с обучающимися, одаренными в избранной области деятельности (дополнительного образования);

- специальные условия, необходимые для дополнительного образования лиц с ограниченными возможностями здоровья, специфику инклюзивного подхода в образовании (при их реализации);

- профориентационные возможности занятий избранным видом деятельности, основные подходы и направления работы в области профессиональной ориентации, поддержки и сопровождения профессионального самоопределения;

- нормативные правовые акты в области защиты прав детей, включая конвенцию о правах ребенка;

- требования охраны труда при проведении учебных занятий и досуговых мероприятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне ее (на выездных мероприятиях);
- требования обеспечения безопасности жизни и здоровья обучающихся;
- законодательство Российской Федерации об образовании и о персональных данных;
- локальные нормативные акты, регламентирующие организацию образовательного процесса, разработку программно-методического обеспечения, ведение и порядок доступа к учебной и иной документации, в том числе документации, содержащей персональные данные;
- правила заполнения и совместного использования электронных баз данных, содержащих информацию об участниках образовательного процесса и порядке его реализации, создания установленных форм и бланков для предоставления сведений уполномоченным должностным лицам;

#### 1.5. Педагог дополнительного образования должен уметь:

- осуществлять деятельность, соответствующую дополнительной общеобразовательной программе;
- готовить информационные материалы о возможностях и содержании дополнительной общеобразовательной программы и представлять их при проведении мероприятий по привлечению обучающихся;
- понимать мотивы поведения обучающихся, их образовательные потребности и запросы (детей и их родителей (законных представителей));
- набирать и комплектовать группы обучающихся с учетом специфики реализуемых дополнительных общеобразовательных программ (их направленности и (или) осваиваемой области деятельности), индивидуальных и возрастных характеристик обучающихся (для преподавания по дополнительным общеразвивающим программам);
- диагностировать предрасположенность (задатки) обучающихся к освоению выбранного вида искусств или вида спорта; отбирать лиц, имеющих необходимые для освоения соответствующей дополнительной предпрофессиональной программы физические данные и творческие способности в области искусств или способности в области физической культуры и спорта (для обучения по дополнительным предпрофессиональным программам);
- использовать профориентационные возможности занятий избранным видом деятельности (для преподавания по дополнительным общеразвивающим программам);

- проводить отбор обучающихся в объединения спортивной направленности (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам в области физической культуры и спорта);
  - определять профессиональную пригодность, проводить отбор и профессиональную ориентацию в процессе занятий выбранным видом искусств (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам в области искусств);
  - разрабатывать мероприятия по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, мастерской, студии, спортивного, танцевального залов), формировать его предметно-пространственную среду, обеспечивающую освоение образовательной программы, выбирать оборудование и составлять заявки на его закупку с учетом задач и особенностей образовательной программы, возрастных особенностей обучающихся, современных требований к учебному оборудованию и (или) оборудованию для занятий избранным видом деятельности;
  - обеспечивать сохранность и эффективное использование оборудования, технических средств обучения, расходных материалов (в зависимости от направленности образовательной программы);
  - анализировать возможности и привлекать ресурсы внешней социокультурной среды для реализации образовательной программы, повышения развивающего потенциала дополнительного образования;
  - создавать условия для развития обучающихся, мотивировать их к активному освоению ресурсов и развивающих возможностей образовательной среды, освоению выбранного вида деятельности (выбранной образовательной программы), привлекать к целеполаганию;
  - устанавливать педагогически обоснованные формы и методы взаимоотношений с обучающимися, создавать педагогические условия для формирования на учебных занятиях благоприятного психологического климата, применять различные средства педагогической поддержки обучающихся;
  - использовать на занятиях педагогически обоснованные формы, методы, средства и приемы организации деятельности обучающихся ИКТ, электронные образовательные и информационные ресурсы) с учетом избранной области деятельности и задач дополнительной общеобразовательной программы, состояния здоровья, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в том числе одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья), осуществлять электронное обучение, использовать дистанционные образовательные технологии (если это целесообразно);
  - готовить обучающихся к участию в выставках, конкурсах, соревнованиях и иных аналогичных мероприятиях (в соответствии с направленностью осваиваемой образовательной программы);

- создавать педагогические условия для формирования и развития самостоятельного контроля и оценки обучающимися процесса и результатов освоения образовательной программы;
- проводить педагогическое наблюдение, использовать различные методы, средства и приемы текущего контроля и обратной связи, в том числе оценки деятельности и поведения обучающихся на занятиях;
- контролировать санитарно-бытовые условия и условия внутренней среды кабинета (мастерской, лаборатории, иного учебного помещения), выполнение на занятиях требований охраны труда, анализировать и устранять возможные риски для жизни и здоровья обучающихся в ходе обучения, применять приемы страховки и самостраховки при выполнении физических упражнений (в соответствии с особенностями избранной области деятельности);
- выполнять требования охраны труда;
- анализировать ход и результаты проведенных занятий для установления соответствия содержания, методов и средств поставленным целям и задачам, интерпретировать и использовать в работе полученные результаты для коррекции собственной деятельности;
- взаимодействовать с членами педагогического коллектива, представителями профессионального сообщества, родителями (законными представителями) обучающихся (для дополнительных общеобразовательных программ), иными заинтересованными лицами и организациями при решении задач обучения и (или) воспитания отдельных обучающихся и (или) учебной группы с соблюдением норм педагогической этики;
- понимать мотивы поведения, учитывать и развивать интересы обучающихся при проведении досуговых мероприятий;
- создавать при подготовке и проведении досуговых мероприятий условия для обучения, воспитания и (или) развития обучающихся, формирования благоприятного психологического климата в группе, в том числе:
  - привлекать обучающихся (детей и их родителей (законных представителей) к планированию досуговых мероприятий (разработке сценариев), организации их подготовки, строить деятельность с опорой на инициативу и развитие самоуправления обучающихся;
  - использовать при проведении досуговых мероприятий педагогически обоснованные формы, методы, способы и приемы организации деятельности и общения обучающихся с учетом их возраста, состояния здоровья и индивидуальных особенностей;
  - проводить мероприятия для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и с их участием;
  - устанавливать взаимоотношения с обучающимися при проведении досуговых мероприятий, использовать различные

средства педагогической поддержки обучающихся, испытывающих затруднения в общении;

- использовать профориентационные возможности досуговой деятельности;

- контролировать соблюдение обучающимися требований охраны труда, анализировать и устранять (минимизировать) возможные риски для жизни и здоровья обучающихся при проведении досуговых мероприятий;

- взаимодействовать с членами педагогического коллектива, родителями обучающихся (для дополнительных общеобразовательных программ), иными заинтересованными лицами и организациями при подготовке и проведении досуговых мероприятий, соблюдать нормы педагогической этики;

- осуществлять анализ организации досуговой деятельности, подготовки и проведения массовых мероприятий, отслеживать педагогические эффекты проведения мероприятий;

- определять цели и задачи взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, планировать деятельность в этой области с учетом особенностей социального и этнокультурного состава группы;

- устанавливать взаимоотношения с родителями (законными представителями) обучающихся, соблюдать нормы педагогической этики, разрешать конфликтные ситуации, в том числе при нарушении прав ребенка, а также прав и ответственности родителей (законных представителей) за воспитание и развитие своих детей;

- выявлять представления родителей (законных представителей) обучающихся о задачах их воспитания и обучения в процессе освоения дополнительной образовательной программы;

- организовывать и проводить индивидуальные и групповые встречи (консультации) с родителями (законными представителями) обучающихся с целью лучшего понимания индивидуальных особенностей обучающихся, информирования родителей (законных представителей) о ходе и результатах освоения детьми образовательной программы, повышения психолого-педагогической компетентности родителей (законных представителей);

- использовать различные формы привлечения родителей (законных представителей) к организации занятий и досуговых мероприятий, методы, формы и средства организации их совместной с детьми деятельности;

- определять формы, методы и средства оценивания процесса и результатов деятельности обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ определенной направленности;

- устанавливать взаимоотношения с обучающимися для обеспечения объективного оценивания результатов деятельности

обучающихся при освоении дополнительных общеобразовательных программ определенной направленности;

- наблюдать за обучающимися, объективно оценивать процесс и результаты освоения дополнительных общеобразовательных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии);

- соблюдать нормы педагогической этики, обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся в процессе публичного представления результатов оценивания;

- анализировать и интерпретировать результаты педагогического наблюдения, контроля и диагностики с учетом задач, особенностей образовательной программы и особенностей обучающихся;

- использовать различные средства (способы) фиксации динамики подготовленности и мотивации обучающихся в процессе освоения дополнительной общеобразовательной программы;

- анализировать и корректировать собственную оценочную деятельность;

- корректировать процесс освоения образовательной программы, собственную педагогическую деятельность по результатам педагогического контроля и оценки освоения образовательной программы;

- находить, анализировать возможности использования и использовать источники необходимой для планирования профессиональной информации (включая методическую литературу, электронные образовательные ресурсы);

- выявлять интересы обучающихся (детей и их родителей (законных представителей) в осваиваемой области дополнительного образования и досуговой деятельности;

- планировать образовательный процесс, занятия и (или) циклы занятий, разрабатывать сценарии досуговых мероприятий с учетом задач и особенностей образовательной программы, образовательных запросов обучающихся (детей и их родителей (законных представителей), возможностей и условий их удовлетворения в процессе освоения образовательной программы, фактического уровня подготовленности, состояния здоровья, возрастных и индивидуальных особенностей обучающихся (в том числе одаренных детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья - в зависимости от контингента обучающихся);

- особенностей группы обучающихся;

- специфики инклюзивного подхода в образовании (при его реализации);

- санитарно-гигиенических норм и требований охраны жизни и здоровья обучающихся;

- проектировать совместно с обучающимися (детьми и их родителями (законными представителями)) индивидуальные

образовательные маршруты освоения дополнительных общеобразовательных программ;

- корректировать содержание образовательной программы, системы контроля и оценки, планов занятий по результатам анализа их реализации;

- вести учебную, плановую документацию, документацию учебного помещения (при наличии) на бумажных и электронных носителях;

- разрабатывать отчетные (отчетно-аналитические) и информационные материалы;

- заполнять и использовать электронные базы данных об участниках образовательного процесса и порядке его реализации для формирования отчетов в соответствии с установленными регламентами и правилами, предоставлять эти сведения по запросам уполномоченных должностных лиц;

- обрабатывать персональные данные с соблюдением требований, установленных законодательством Российской Федерации;

## **2. Трудовые функции**

2.1. Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам:

2.1.1. Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы.

2.1.2. Организация досуговой деятельности обучающихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы.

2.1.3. Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) обучающихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания.

2.1.4. Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы.

2.1.5. Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы.

## **3. Должностные обязанности**

3.1. Педагог дополнительного образования исполняет следующие обязанности:

3.1.1. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.1 настоящей должностной инструкции:

3.1.1.1. производит набор на обучение по дополнительной общеразвивающей программе;

3.1.1.2. осуществляет отбор для обучения по дополнительной предпрофессиональной программе (как правило, работа в составе комиссии);

3.1.1.3. организует, в том числе стимулирует и мотивирует, деятельность и общения обучающихся на учебных занятиях;

3.1.1.4. консультирует обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессиональной ориентации и

самоопределения (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам);

3.1.1.5. осуществляет текущий контроль, оказывает помощь обучающимся в коррекции деятельности и поведения на занятиях;

3.1.1.6. разрабатывает мероприятия по модернизации оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, мастерской, студии, спортивного, танцевального залов), формирует его предметно-пространственную среду, обеспечивающую освоение образовательной программы.

3.1.2. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.2 настоящей должностной инструкции:

3.1.2.1. планирует подготовку досуговых мероприятий;

3.1.2.2. организует подготовку досуговых мероприятий; 3.1.2.3. проводит досуговые мероприятия.

3.1.3. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.3. настоящей должностной инструкции:

3.1.3.1. планирует взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;

3.1.3.2. проводит родительские собрания, индивидуальные и групповые встречи (консультации) с родителями (законными представителями) обучающихся;

3.1.3.3. организует совместную деятельность детей и взрослых при проведении занятий и досуговых мероприятий;

3.1.3.4. обеспечивает в рамках своих полномочий соблюдение прав ребенка, а также прав и ответственности родителей (законных представителей) за воспитание и развитие своих детей.

3.1.4. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.4. настоящей должностной инструкции:

3.1.4.1. осуществляет контроль и оценку освоения дополнительных общеобразовательных программ, в том числе в рамках установленных форм аттестации (при их наличии);

3.1.4.2. проводит контроль и оценку освоения дополнительных предпрофессиональных программ при проведении промежуточной и итоговой аттестации обучающихся (для преподавания по дополнительным предпрофессиональным программам в области искусств);

3.1.4.3. проводит анализ и интерпретацию результатов педагогического контроля и оценки;

3.1.4.4. выполняет оценку изменений в уровне подготовленности обучающихся в процессе освоения дополнительной общеобразовательной программы.

3.1.5. В рамках трудовой функции, указанной в подпункте 2.1.5. настоящей должностной инструкции:

3.1.5.1. разрабатывает дополнительные общеобразовательные программы (программы учебных курсов, дисциплин (модулей) и учебно-методических материалов для их реализации);

3.1.5.2. определяет педагогические цели и задачи, планирует занятия и (или) циклы занятий, направленных на освоение избранного вида деятельности (области дополнительного образования);

3.1.5.3. определяет педагогические цели и задачи, планирует досуговую деятельность, разрабатывает планы (сценарии) досуговых мероприятий;

3.1.5.4. разрабатывает систему оценки достижения планируемых результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ;

3.1.5.5. ведет документацию, обеспечивающую реализацию дополнительной общеобразовательной программы (программы учебного курса, дисциплины (модуля)).

3.1.6. В рамках выполнения своих трудовых функций педагог дополнительного образования исполняет поручения своего непосредственного руководителя.

#### **4. Права**

4.1. Педагог дополнительного образования имеет право:

4.1.1. Участвовать в обсуждении проектов решений руководства организации, в совещаниях по их подготовке и выполнению.

4.1.2. Подписывать и визировать документы в пределах своей компетенции.

4.1.3. Запрашивать у непосредственного руководителя разъяснения и уточнения по данным поручениям, выданным заданиям.

4.1.4. Запрашивать по поручению непосредственного руководителя и получать от других работников организации необходимую информацию, документы, необходимые для исполнения поручения.

4.1.5. Знакомиться с проектами решений руководства, касающихся выполняемой им функции, с документами, определяющими его права и обязанности по занимаемой должности, критерии оценки качества исполнения своих трудовых функций.

4.1.6. Требовать прекращения (приостановления) работ, соблюдения установленных норм, правил, инструкций.

4.1.7. Вносить на рассмотрение своего непосредственного руководителя предложения по организации труда в рамках своих трудовых функций.

4.1.8. Участвовать в обсуждении вопросов, касающихся исполняемых должностных обязанностей.

#### **4. Ответственность**

4.1. Педагог дополнительного образования, в соответствии с законодательством РФ, может быть подвергнут следующим видам ответственности:

- дисциплинарной;
- материальной;
- административной;
- гражданско-правовой;
- уголовной.

### **2.8. Секретарь учебной части**

**Должностные обязанности.** Принимает поступающую в образовательное учреждение корреспонденцию, передает ее в соответствии с указаниями руководителя образовательного учреждения в структурные подразделения или конкретным исполнителям для использования в процессе работы либо подготовки ответов. Ведет делопроизводство, в том числе и в электронной форме; подготавливает проекты приказов и распоряжений по движению контингента обучающихся, оформляет личные дела принятых на обучение, ведет алфавитную книгу обучающихся и учет часов учебной работы работников образовательного учреждения, обрабатывает и оформляет сдачу личных дел обучающихся в архив. Выполняет различные операции с применением компьютерной техники по программам, предназначенным для сбора, обработки и представления информации. Следит за своевременным рассмотрением и подготовкой документов, распоряжений, поступивших на исполнение, структурными подразделениями образовательных учреждений и конкретными исполнителями. По поручению директора (его заместителя) составляет письма, запросы, другие документы, готовит ответы авторам обращений. Осуществляет контроль над исполнением работниками образовательного учреждения изданных приказов и распоряжений, а также за соблюдением сроков исполнения указаний и поручений руководителя образовательного учреждения, взятых на контроль. Работает в тесном контакте с руководителем образовательного учреждения (его заместителями), педагогическими работниками, руководителями структурных подразделений. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Должен знать:** законы и иные нормативные правовые акты, регламентирующие образовательную деятельность; положения и инструкции по ведению делопроизводства; структуру образовательного учреждения, его кадрового состава; правила эксплуатации оргтехники; правила пользования приемно-переговорными устройствами, факсом, множительным устройством, сканером, компьютером; правила работы с текстовыми редакторами и электронными таблицами, базами данных, электронной почтой, браузерами; технологию создания, обработки, передачи и хранения документов; правила деловой переписки; государственные стандарты унифицированной системы организационно-распорядительной документации; правила печатания деловых писем с использованием типовых образцов; основы этики и эстетики; правила делового общения; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Требования квалификации.** Среднее профессиональное образование в области делопроизводства без предъявления требования к стажу работы или среднее (полное) общее образование и профессиональная подготовка в области делопроизводства без предъявления требований к стажу работы.

## **2.9. Педагог-библиотекарь**

**Должностные обязанности.** Участвует в реализации основной образовательной программы начального общего, основного общего, среднего

(полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными стандартами начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования. Организует работу по ее учебно-методическому и информационному сопровождению, направленную на обеспечение широкого, постоянного и устойчивого доступа для всех участников образовательного процесса к информации, связанной с реализацией основной образовательной программы, на приобретение новых навыков в использовании библиотечно-информационных ресурсов. Осуществляет дополнительное образование обучающихся, воспитанников по культурному развитию личности, продвижению чтения, поддержке интереса к литературе, к развитию словесности и формированию информационной культуры, освоению инновационных технологий, методов и форм библиотечно-информационной деятельности. В этих целях разрабатывает рабочую программу, обеспечивает ее выполнение, организует участие обучающихся, воспитанников в массовых тематических мероприятиях, обеспечивая педагогически обоснованный выбор форм, средств и методов работы детского объединения исходя из психофизиологической и педагогической целесообразности, используя современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы. Применяет педагогические теории и методики для решения информационно-образовательных задач. Обеспечивает и анализирует достижения обучающихся, воспитанников, выявляет их творческие способности, способствует формированию устойчивых профессиональных интересов и склонностей. Участвует в обеспечении самообразования обучающихся (воспитанников), педагогических работников образовательного учреждения средствами библиотечных и информационно-библиографических ресурсов, в организации тематических выставок, читательских конференций, оформлении средств наглядной агитации, стендов, в разработке планов, методических программ, процедур реализации различных образовательных проектов. Вносит предложения по совершенствованию образовательного процесса в образовательном учреждении. Участвует в работе педагогических, методических советов, объединений, в других формах методической работы, в организации и проведении родительских собраний, мероприятий различных направлений внеурочной деятельности, предусмотренных учебно-воспитательным процессом. Разрабатывает планы комплектования библиотеки образовательного учреждения печатными и электронными образовательными ресурсами по всем учебным предметам учебного плана на определенных учредителем образовательного учреждения языках обучения и воспитания. Разрабатывает предложения по формированию в библиотеке образовательного учреждения фонда дополнительной литературы, включающего детскую художественную и научно-популярную литературу, справочно-библиографические и периодические издания, сопровождающие реализацию основной образовательной программы. Осуществляет работу по учету и проведению периодических инвентаризаций библиотечного фонда образовательного учреждения. Обеспечивает обработку поступающей в

библиотеку литературы, составление систематического и алфавитного каталогов с применением современных информационно-поисковых систем. Организует обслуживание обучающихся (воспитанников) и работников образовательного учреждения. Обеспечивает составление библиографических справок по поступающим запросам. Обеспечивает сохранность библиотечного фонда, ведение статистического учета по основным показателям работы библиотеки и подготовку установленной отчетности. Обеспечивает охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса. Выполняет правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Должен знать:** приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; законодательство Российской Федерации об образовании и библиотечном деле; Конвенцию о правах ребенка; содержание художественной, научно-популярной литературы, периодических изданий, находящихся в библиотечном фонде образовательного учреждения; методику проведения индивидуальных бесед, формы и методы проведения конференций, выставок; основы возрастной педагогики и психологии, физиологии, школьной гигиены; индивидуальные особенности развития детей разного возраста; специфику развития интересов и потребностей обучающихся (воспитанников), их творческой деятельности; современные информационно-коммуникационные технологии (текстовые редакторы, электронные таблицы, программы создания презентаций, информационные системы, автоматизирующие библиотечную деятельность), принципы работы в сети Интернет, приемы использования мультимедийного оборудования и ведения электронного документооборота; нормативные и методические материалы по вопросам организации информационной и библиотечной работы; профиль деятельности, специализацию и структуру образовательного учреждения; правила комплектования, хранения и учета библиотечного фонда, поиска и выдачи книг из библиотечного фонда; условные сокращения и условные сокращения, применяемые в библиографии на иностранных языках; современные информационно-поисковые системы, применяемые в библиотечном обслуживании; систему классификации информации и правила составления каталогов; единую общегосударственную систему межбиблиотечного абонемента; порядок компенсации при утрате читателями единиц библиотечного фонда; порядок составления отчетности о работе библиотеки; правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения; правила по охране труда и пожарной безопасности.

**Требования к квалификации.** Высшее профессиональное (педагогическое, библиотечное) образование без предъявления требований к стажу работы.

**ПОЛОЖЕНИЕ  
об оплате труда работников муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения Весёловской средней  
общеобразовательной школы № 17**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении Весёловская средняя общеобразовательная школа №17 (далее – Положение и МБОУ СОШ №17 соответственно) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ, федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, федеральным законом «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части повышения минимального размера оплаты труда допрожиточного минимума трудоспособного населения» от 28.12.2017г. №421-ФЗ, указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и от 1 июня 2012 г. № 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы" (далее - Указы) в части оплаты труда работников бюджетной сферы в 2013 году и Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-р, приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 №822 «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях», Постановлениями Администрации Мясниковского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования и муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования Мясниковского района от 26 января 2022 года №20,

Положение включает в себя:

- порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок и условия установления выплат стимулирующего характера;

- условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ №17, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

1.2. Система оплаты труда работников, включая порядок определения должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права,

принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Положением с учетом мнения представительного органа работников (далее – локальные нормативные акты по оплате труда).

1.3. В соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда. В случаях, когда заработная плата работника за норму рабочего времени (норму труда)

окажется ниже минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени.

Доплата начисляется работнику по основному месту работы (по основной должности, профессии) и работе, осуществляющейся по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

1.4. Определение размеров заработной платы работника МБОУ СОШ №17 осуществляется по основной должности, а также по каждой должности, занимаемой в порядке совместительства, раздельно. Оплата труда работников МБОУ СОШ №17, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

1.5. Заработная плата работников МБОУ СОШ №17 (без учета выплат стимулирующего характера) при изменении системы оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета выплат стимулирующего характера), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6. Условия оплаты труда работников, включая размеры должностных окладов, ставок заработной платы, размеры и условия выплат компенсационного и стимулирующего характера включаются в трудовые договоры с работниками.

## 2. Основные

## понятия

В соответствии со статьей 2 Областного закона от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений»:

**Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ)** – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника.

**Заработка плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) и выплаты социального характера.

**Оклад (должностной оклад)** – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Тарифная ставка (ставка заработной платы)** – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Компенсационные выплаты** – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работы, не входящие в круг основных должностных обязанностей. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда в размерах не ниже установленных Трудовым кодексом Российской Федерации. Размеры компенсационных выплат устанавливаются с учетом мнения профсоюзного комитета и Совета школы. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в суммарном и (или) процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы, без учета повышающих коэффициентов. Применение выплаты компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

**Стимулирующие выплаты** – выплаты, предусмотренные работникам МБОУ СОШ №17 с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда МБОУ СОШ №17.

### **3. Порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы**

3.1. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по должностям служащих, включая руководителей и специалистов (за исключением педагогических работников, для которых установлены нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) осуществляется на основе должностных окладов.

Оплата труда педагогических работников, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, осуществляется на основе ставок заработной платы, являющихся расчетной величиной, применяемой при исчислении их заработной платы с учетом установленного объема педагогической работы. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, осуществляется на основе ставок заработной платы.

3.2. Размеры доли условно-постоянной части заработной платы работников (выплаты по должностным окладам, ставкам заработной платы), а также оптимального соотношения выплат компенсационного и стимулирующего характера в структуре заработной платы устанавливаются главным распорядителем средств бюджета Мясниковского района.

3.3. Установление должностных окладов, ставок заработной платы.

3.3.1. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются локальным нормативным актом по оплате труда, но не ниже минимальных размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленных настоящим Положением.

3.3.2. Должностные оклады, ставки заработной платы по должностям работников образования устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования». Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблицах №1 - №6.

Таблица № 1

**Минимальные размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам  
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала**

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня:		
1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7607
КГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель, лаборант	8372
2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8793

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

**Минимальные размеры  
должностных окладов, ставок заработной  
платы по профессиональным квалификационным  
группам по должностям педагогических работников**

Таблица № 2

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)

ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12041
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	12626
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	13242
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель -дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13893

1.1.1. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		

ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по спорту	12041

3.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 6.

**Минимальные размеры ставок  
заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих**

Таблица №6

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной платы (рублей)

ПКГ «Общеотраслевые Профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд ( <i>Гардеробщик, дворник, уборщик служебных и производственных помещений, вахтер</i> ) 2-й квалификационный разряд ( <i>сторож</i> )	4169 4411
ПКГ «Общеотраслевые Профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный разряд ( <i>рабочий по комплексному обслуживанию зданий</i> ) 5-й квалификационный разряд ( <i>сантехник, электрик</i> )	4957 5244

## **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.1. В МБОУ СОШ №17 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

2.1.3. 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).

2.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением). Рабочим

Таблица № 1

Минимальные размеры должностных окладов  
по профессиональным квалификационным группам  
по должностям работников учебно-вспомогательного персонала

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно - вспомогательного персонала первого уровня:		
1-й квалификационный уровень	вожатый; помощник воспитателя; секретарь учебной части	7607
КГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Младший воспитатель, лаборант	8372
2-й квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	8793

Минимальные размеры должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ по должностям педагогических работников приведены в таблице № 2.

**Минимальные размеры  
должностных окладов, ставок заработной  
платы по профессиональным квалификационным  
группам по должностям педагогических работников**

Таблица № 2

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада, ставки заработной платы (рублей)
ПКГ должностей педагогических работников:		
1-й квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	12041
2-й квалификационный уровень	педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог;	12626
3-й квалификационный уровень	воспитатель; педагог-психолог;	13242
4-й квалификационный уровень	педагог-библиотекарь; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)	13893

1.1.1. Должностные оклады по должностям работников, занятых предоставлением услуг в сфере физической культуры и спорта, устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп должностей, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 27.02.2012 № 165н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта». Минимальные размеры должностных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ)

приведены в таблице № 4.

Таблица № 4

Профессиональная квалификационная группа	Наименование должности	Минимальный размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников физической культуры и спорта второго уровня:		
1-й квалификационный уровень	Инструктор по спорту	12041

3.3.5. Ставки заработной платы по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются на основе профессиональных квалификационных групп, утвержденных приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Минимальные размеры ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) приведены в таблице № 6.

Минимальные размеры ставок  
заработной платы по профессиональным  
квалификационным группам по общеотраслевым профессиям рабочих

Таблица №6

Профессиональная квалификационная группа	Квалификационный уровень	Минимальный размер ставки заработной оплаты (рублей)
ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	1-й квалификационный уровень: 1-й квалификационный разряд ( <i>Гардеробщик, дворник, уборщик служебных и производственных помещений, вахтер</i> )	4169

	2-й квалификационный разряд ( <i>сторож</i> )	4411
ПКГ «Общеотраслевые Профессии рабочих второго уровня»	1-й квалификационный уровень: 4-й квалификационный Разряд ( <i>рабочий по комплексному обслуживанию зданий</i> ) 5-й квалификационный разряд ( <i>сантехник, электрик</i> )	4957 5244

## **2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

2.1. В МБОУ СОШ №17 устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

2.1.1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

2.1.2. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (на территориях, отнесенных к пустынной и безводной местности).

2.1.3. 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).

2.2. Руководителям и специалистам выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от должностных окладов (ставок заработной платы) с учетом надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории (если иное не установлено настоящим Положением). Рабочим выплаты компенсационного характера, устанавливаемые в форме доплат к должностным окладам (ставкам заработной платы), рассчитываются от ставок заработной

платы с учетом надбавки за качество работы, устанавливаемой в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера, порядке и условиях их установления работникам МБОУ СОШ №17 (Приложение к Коллективному договору).

3.4. Доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 ТК РФ.

4.4.1. Доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда,

проводимой в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», в размере не менее 4 процентов должностного оклада, ставки заработной платы, установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Конкретные размеры доплаты за работу с вредными и (или) опасными

условиями труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. Руководителем МБОУ СОШ №17 проводятся меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований для применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливается.

4.4.2. Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

3.5. Выплаты компенсационного характера работникам в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливаются с учетом статьи 149 ТК РФ.

Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами по оплате труда, трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 ТК РФ. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата осуществляется в пределах фонда заработной платы по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) и может устанавливаться как одному, так и нескольким лицам, выполняющим дополнительный объем работы.

Конкретные размеры доплат определяются каждому работнику дифференцированно, в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени.

3.5.2. В соответствии со статьей 152 ТК РФ оплата сверхурочной работы производится работникам учреждения за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом по оплате труда или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.5.3. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет не менее:

одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.5.4. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 до 6 часов). Расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.5.5. Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с таблицей № 7.

Таблица № 7

№ п/п	Перечень категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (ставке заработной платы (процентов)

	За работу в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении: руководителю в общеобразовательных школах педагогическим и другим работникам, непосредственно занятым в таких классах (группах)	15 20
	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения): педагогическим работникам	15
	За индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: педагогическим работникам	15
	За работу в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, психолого-медицинско-педагогических комиссиях, логопедических пунктах (группах): руководителям учреждений (подразделений); заместителям руководителей; педагогическим и другим работникам	15

Примечание к таблице № 7:

Доплата за работу в особых условиях труда устанавливается от должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей должности (профессии). Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, доплата за работу в особых условиях труда рассчитывается от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Перечень работников, которым устанавливается доплата за работу в особых условиях труда, и размеры доплаты в установленных диапазонах определяются исходя из степени занятости работников в особых условиях труда (объема работы, выполняемой в соответствующих условиях) и конкретизируются в локальном нормативном акте учреждения по оплате труда.

3.5.6. При выполнении дополнительной работы, связанной с обеспечением образовательного процесса, но не входящей в основные должностные

обязанности работников, предусмотренные квалификационными характеристиками (профессиональными стандартами), работникам МБОУ СОШ №17 устанавливается доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, в соответствии с таблицей № 8.

Таблица № 8

№ п/п	Перечень Категорий работников и видов работ	Размер доплаты к должностному окладу (процентов)
	Учителя, преподаватели – за классное руководство(руководство группой): 1 – 4 классов 5–11-х классов	до 20 до 25
	Учителя 1 – 4 классов за проверку тетрадей	15
	Учителя, преподаватели – за проверку письменных работ по: русскому языку, литературе, математике, иностранному языку, армянскому языку, черчению, технической механике, физике, химии, биологии, истории, географии, программированию, ОБЖ, музыкальной литературе, аранжировке (урокам музыки)	до 20 до 15 до 10
	Педагогические работники – за заведование учебными кабинетами (лабораториями): в школах и школах-интернатах всех типов и видов	до 10
	Педагогические работники – за заведование учебно- опытными участками (теплицами, парниками, хозяйствами, учебными мастерскими)	до 25
	Педагогические работники образовательных учреждений – за работу в методических, цикловых, предметных и психолого- медико-педагогических консилиумах, комиссиях, методических объединениях: руководитель комиссии, секретарь Работники образовательных учреждений за: работу в аттестационной комиссии министерства общего и профессионального образования Ростовской области, ее зональных и территориальных подкомиссиях работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения	до 15 10 15
	Педагогические работники – за проведение внеурочной работы по физическому воспитанию в школах с количеством классов: от 10 до 19 от 20 до 29 от 30 и более	до 20 до 40 до 80

	Педагогические работники – за организацию трудового обучения, общественно-полезного, производительного труда и профориентацию в школах, имеющих: 6 – 12 классов 13 – 29 классов 30 и более классов	до 15 до 25 до 40
	Учителя, преподаватели – за заведование учебно - консультативными пунктами	15
	Учителя, преподаватели и другие работники – за ведение делопроизводства	до 20
	Работники образовательных учреждений, в которых не предусмотрена должность заведующего библиотекой (библиотекаря), при наличии книжного фонда не менее 1000 книг, за ведение библиотечной работы работники образовательных учреждений, в том числе библиотекари: за работу с библиотечным фондом учебников, в зависимости от количества экземпляров учебников за работу с архивом учреждения	до 25 до 25 до 25
	Работники, ответственные за организацию питания в образовательных учреждениях	до 15
	Работники, ответственные за сопровождение учащихся к школе и обратно (подвоз детей)	до 20
	Педагогические работники (при отсутствии штатного инспектора по охране прав детства) – за организацию работы по охране прав детства, с трудными подростками, с асоциальными семьями	до 10
	Младшим воспитателям образовательных учреждений за непосредственное осуществление воспитательных функций в процессе проведения с детьми занятий, оздоровительных мероприятий, приобщения детей к труду, привития им санитарно-гигиенических навыков	до 10

#### Примечания к таблице №8:

1. Доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, устанавливается от должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей должности (профессии). Педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, а также при почасовой оплате труда педагогических работников доплата за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, рассчитывается от ставки заработной платы по соответствующей педагогической должности, независимо от объема

педагогической работы, за исключением доплат учителям 5 – 11 (12) классов, преподавателям за проверку тетрадей, письменных работ, которые устанавливаются от заработной платы, исчисленной из ставки заработной платы и установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

2. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей, письменных работ могут устанавливаться в максимальном размере, предусмотренном настоящим подпунктом, в классе с наполняемостью не менее – 14 человек.

Для классов с меньшей наполняемостью, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

3. Доплата за работу в экспертных группах по осуществлению всестороннего анализа результатов профессиональной деятельности аттестуемых педагогических работников и подготовку экспертного заключения профессиональной деятельности педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, претендующих на присвоение

первой и высшей квалификационной категории, и заседаний экспертных групп, утвержденным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области.

4. Доплата за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации педагогическим работникам, устанавливается:

педагогическим и иным работникам, включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования в форме основного государственного экзамена (ОГЭ) и государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования в форме государственного выпускного экзамена (ГВЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ); работникам (за исключением педагогических работников), включенным приказом министерства общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ).

5. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, участвующим в проведении единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена (ЕГЭ). Компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена устанавливается педагогическим работникам, включенным приказом министерства

общего и профессионального образования Ростовской области в состав организаторов (временных коллективов) для проведения государственной итоговой аттестации (ГИА) по образовательным программам среднего общего образования в форме единого государственного экзамена (ЕГЭ) в пунктах проведения экзамена (ППЭ), на время проведения ЕГЭ согласно утвержденному расписанию проведения ЕГЭ. Доплата за обеспечение проведения ГИА устанавливается в процентах от ставки заработной платы учителя за каждый день работы в составе временных коллективов на время проведения ГИА согласно утвержденным расписаниям проведения ЕГЭ, ОГЭ и ГВЭ.

3.5.7. Объем средств, направляемых на установление доплат за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей (без учета доплаты за обеспечение проведения государственной итоговой аттестации), не должен превышать от планового фонда оплаты труда, исчисленного исходя из должностных окладов, ставок заработной платы и надбавок за квалификацию при наличии квалификационной категории 20 процентов.

4.5 . Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться работнику по основной работе и работе, осуществляющей по совместительству, в зависимости от условий работы и содержания выполняемых работ.

**5.1. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера соответствия с Перечнем выплат стимулирующего характера в МБОУ СОШ № 17 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:**

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выполнение функций классного руководителя;
- за выслугу лет.

5.2 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

5.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах учреждений.

5.4. Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и

высокие результаты работы. Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников учреждений (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляющей по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

5.5. Работникам учреждений устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

повышающий коэффициент за квалификацию;

надбавка за качество выполняемых работ;

повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;

надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса.

5.6. Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается:

- первой – 0,10;

- высшей – 0,25.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории, независимо от даты издания приказа Минобразования Ростовской области.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, осуществляющей по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

5.7. Размер доплаты работникам за классное руководство устанавливается из расчета 5 000 рублей в месяц. Работникам, выполняющим функции классного руководителя одновременно в двух и более классах, размер доплаты определяется как сумма доплат за классное руководство по каждому классу. Доплата работникам производится за фактически отработанное время, в том числе:

- за время отмены в установленном порядке учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям;

- за время нахождения педагогического работника в командировке.

5.8. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за

квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

5.9. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению руководителя учреждения рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

5.10. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в бюджетных, ведомственных, казённых, автономных учреждениях и организациях.

Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

от 1 года до 5 лет – 0,10;  
от 5 до 10 лет – 0,15;  
от 10 до 15 лет – 0,20;  
свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, работникам образовательных учреждений дополнительного образования спортивной направленности – с учетом норм учебной нагрузки в процентах за одного занимающегося.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

5.11. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

5.12. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого отраслевым (функциональным) органом местного самоуправления, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования. Размеры, периоды и условия выплаты персональных повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются директором учреждения конкретному высококвалифицированному работнику, заместителю руководителя учреждения в зависимости от степени

участия в оптимизации образовательного процесса в учреждении на основании Положения об установлении персонального коэффициента работникам МБОУ СОШ № 17. Размер персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы не должен превышать 3,0.

В МБОУ СОШ №17 устанавливаются выплаты стимулирующего характера. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера определяются Положением о выплатах стимулирующего характера, порядке и условиях их установления работникам МБОУ СОШ №17 (приложение к Коллективному договору №17).

## **6. Условия оплаты труда руководителя МБОУ СОШ №17, его заместителей, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного характера**

- 6.1. Заработка плата руководителя учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Установление должностных окладов руководителю учреждения, заместителям руководителя.
- 6.2.1. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения в зависимости от группы по оплате труда руководителей согласно таблицам №11 и №9.

Таблица №9

Группа по оплате руководителей	Размер должностного оклада (рублей)
1	2
Образовательные учреждения и учреждения дополнительного образования 1 группы по оплате труда руководителей	
директор	21899
Заместитель директора	19710

- 6.2.2. Размеры должностных окладов заместителей руководителя учреждения устанавливаются на 10 - 20 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения. Установление должностных окладов заместителю руководителя осуществляется приказом руководителя исходя из объема и сложности функциональных обязанностей каждого заместителя, его компетенции и квалификации.

6.3. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя МБОУ СОШ №17 устанавливаются выплаты стимулирующего характера, предусмотренные 5 настоящего Положения.

Руководителю выплаты стимулирующего характера устанавливаются Учредителем.

6.5. Руководитель учреждения, заместители руководителя помимо основной

работы имеют право осуществлять педагогическую (преподавательскую) работу (при соответствии необходимым профессиональным квалификационным требованиям) в том же учреждении. Оплата труда руководителя учреждения и заместителей руководителя за осуществление педагогической (преподавательской) работы в том же учреждении устанавливается раздельно по каждой должности (виду работы) и осуществляется исходя из должностного оклада (ставки заработной платы) по соответствующей педагогической должности, выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплат стимулирующего характера - надбавки за квалификацию при наличии квалификационной категории, надбавки за специфику работы, надбавки за выслугу лет и надбавки за наличие ученой степени при наличии ученой степени. Предельный объем педагогической (преподавательской) работы, который может выполняться руководителем, определяется в каждом случае с особого разрешения Учредителя, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение, заместителям руководителя - руководителем учреждения, но не более 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, и в соответствии со статьей 276 ТК РФ. Педагогическая (преподавательская) работа, осуществляемая руководителем и заместителем руководителя учреждения в том же образовательном учреждении, совместительством не считается. Заместители директоров при отсутствии или недостаточности количества учителей по соответствующим предметам могут вести преподавательскую работу по совместительству не более 12 часов в неделю в каждом случае с особого разрешения руководителя.

6.6. В соответствии со статьей 145 ТК РФ руководителям, их заместителям учреждений устанавливается предельный уровень соотношения их среднемесячной заработной платы формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя учреждения, его заместителей), (далее – предельное соотношение заработной платы).

6.6.1. Руководителю учреждения предельное соотношение заработной платы устанавливается в зависимости от среднесписочной численности работников учреждения согласно таблице № 10.

Таблица № 10  
Размеры предельного соотношения заработной платы руководителя учреждения

Среднесписочная численность (человек)	Размеры предельного соотношения
До 50	3,0
От 51 до 100	4,0
От 101 до 200	5,0
Свыше 200	6,0

6.6.2. Для заместителей руководителя размер предельного соотношения заработной платы определяется путем снижения размера предельного соотношения заработной платы, установленного руководителю учреждения, на 0,5.

6.6.3. В исключительных случаях по решению органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя, руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру на определенный период может устанавливаться предельное соотношение заработной платы в индивидуальном порядке без учета среднесписочной численности работников (при приостановлении основной деятельности учреждения, в том числе в связи с капитальным ремонтом, реконструкцией), но не более 6 для руководителя учреждения и не более 5,5 для заместителей руководителя.

6.6.4. Установленный размер предельного соотношения заработной платы является обязательным для включения в трудовой договор.

6.6.5. Ответственность за соблюдение предельного соотношения заработной платы несет руководитель учреждения.

6.7. Объемные показатели и порядок отнесения к группе по оплате труда руководителя учреждения.

6.7.1. Отнесение учреждения к одной из групп по оплате труда руководителей производится Учредителем по результатам оценки сложности руководства учреждением, исходя из суммы баллов, набранной по объемным показателям, согласно таблице № 11.

Таблица № 11

№ п/п	Наименование показателей	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
<b>Образовательные учреждения</b>			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Превышение плановой(проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса(группы)	15
3.	Количество работников образовательном учреждении	за каждого работника, дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
4.	Наличие групп продленного дня	За каждую группу	до 20

5.	Наличие филиалов, УКП, с количеством обучающихся (проживающих)	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
6.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, детской игровой площадки, стадиона, плавательного бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый единицу	до 15
8.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, логопедического пункта, медицинского кабинета, изолятора, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие следующих средств: автотранспортных, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	находящихся на балансе образовательных учреждений  в других случаях	до 30  до 15
11.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50

12.	Наличие собственныххкотельной, очистных, мастерских, складов, кладовых, пожарныхрезервуаров, бассейнов спитьевой или технической водой и других сооружений, жилых домов, отдельностоящих зданий	за каждую единицу	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, дошкольных образовательных учреждениях, посещающихбесплатные секции, кружки,студии, организованныеэтими учреждениями, или (и) на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учрежденияхпомещений или уголков для разных видов активности детям дошкольного возраста (изостудия, театральнаястудия, «комната сказок», зимний сад и др.)	за каждый вид	до 15
15.	Наличие в образовательных учреждениях (классах,группах) общего назначенияобучающихся (воспитанников) сособспециальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кромеспециальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных образовательныхучреждений (групп) компенсирующего вида	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
16	Наличие действующих учебных, учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую от степени оборудованной	до 10
17.	Наличие статуса пилотной площадки для внедрения новых педагогических технологий, проведения исследовательской работы по обновлению содержания образования		до 15

Примечания к таблице № 11:

1. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой «до» устанавливается Учредителем.
2. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся определяется по списочному составу на начало учебного года.
- 6.7.2. Группа по оплате труда руководителя определяется ежегодно органами, осуществляющими функции и полномочия учредителя, в устанавливаемом ими порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.
- 6.7.3. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 6.7.1. настоящего Положения, но значительно увеличивающих объем и сложность управления учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, - за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.
- 6.7.4. Группы по оплате труда руководителя в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям, определяется согласно таблице № 12.

Таблица № 12

**Группы по оплате труда руководителей в зависимости от суммарного количества баллов, набранного по объемным показателям**

Тип учреждения	Группа по оплате труда руководителей, к которой относится учреждение, в зависимости от суммы баллов			
			III	IV
Общеобразовательные учреждения; дошкольные образовательные учреждения; учреждения дополнительного образования	свыше 500	до 500	до 350	до 200

- 6.7.5. За руководителям учреждения, находящемся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

## **7. Особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников**

### 7.1. Особенности условий оплаты труда педагогических работников

- 7.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются в соответствии с положениями приказа Минобрнауки России 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 - приказ Минобрнауки России № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы.

7.1.2. Определение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, на начало учебного года или в текущем учебном году, в том числе с учетом верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников, особенностей их труда, осуществляется учреждениями в порядке, установленном приказом Минобрнауки России № 1601. Изменение (увеличение или снижение) установленной учебной нагрузки осуществляется учреждениями в случаях и порядке, установленными приказом Минобрнауки России № 1601.

7.1.3. В трудовые договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) с педагогическими работниками, для которых предусмотрены нормы часов педагогической работы или нормы часов учебной (преподавательской) работы за ставку заработной платы, включаются условия, связанные с :

- установленным объемом педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером ставки заработной платы, применяемым для исчисления заработной платы в зависимости от установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы;
- размером заработной платы, исчисленным с учетом установленного объема педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

7.1.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.1.5. Выполнение работы по совместительству педагогических работников осуществляется с учетом особенностей, установленных постановлением

Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

7.1.6. Предоставление учебной (преподавательской) работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении (включая руководителя учреждения и его заместителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций осуществляется с учетом мнения представительного органа работников

и при условии, что педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены учебной нагрузкой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

7.1.7. Порядок определения размера месячной заработной платы педагогическим работникам, для которых установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю.

7.1.7.1. Заработка плата на основе ставок заработной платы (условно-постоянная часть заработной платы) педагогических работников, для которых нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы установлены пунктами 2.3-2.7 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, и педагогических работников, для которых нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы установлены подпунктом 2.8.1 приложения № 1 к приказу Минобрнауки России № 1601, определяется путем умножения ставки заработной платы по соответствующей должности за установленный объем педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю. В таком же порядке исчисляется заработка плата на основе ставок заработной платы:

учителей и преподавателей за работу по совместительству в другом образовательном учреждении (одном или нескольких);

учителей, для которых данное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физкультуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

7.1.7.2. Заработка плата на основе ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением, включаются в месячную заработную плату педагогическим работникам при тарификации.

Месячная заработка плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.1.7.3. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по учебным полугодиям, тарификация осуществляется раздельно по учебным полугодиям.

7.1.7.4. Определение месячной заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, а также учителей, реализующих образовательные программы в очно-заочной и заочной формах обучения, в зависимости от объема их учебной нагрузки, производится 2 раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий. Тарификация учителей, осуществляющих обучение обучающихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей,

производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия не все 100 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия, а 80 процентов от этого объема часов. Заработка плата за часы преподавательской работы будет определяться в этом случае путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого учебного полугодия, и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы (учебной нагрузки) в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего учебного полугодия, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы данного учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение месячной заработной платы не производится.

7.1.7.5. В учебную нагрузку учителей за работу с обучающимися по заочной форме обучения включаются часы, отведенные на полугодие учебным планом на групповые и индивидуальные консультации, а также 70 процентов от объема часов, отведенных на прием устных и письменных зачетов. Расчет часов в учебном плане на прием устных и письменных зачетов производится на среднее число обучающихся: в группе от 9 до 15 человек - на 12, в группе от 16 до 20 человек - на 18, в группе 21 до 25 человек – на 20. На приём одного зачёта отводится 1/3 часа.

При тарификации общее количество часов, включенных в учебную нагрузку, делится на число учебных недель полугодия (в I полугодии – 17, во II полугодии -19). Затем к полученному результату прибавляется 70% времени, предусмотренного на прием зачетов. Исходя из полученного средненедельного объема учебной нагрузки, учителю определяется месячная заработная плата, которая выплачивается ежемесячно, независимо от фактической нагрузки в разные месяцы полугодия. По окончании каждого учебного полугодия часы педагогической работы, выполненной сверх объема учебной нагрузки, установленного при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема установленной учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится.

7.1.7.6. Учителям, преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, за период до начала занятий заработка плата выплачивается исходя из ставки заработной платы, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера и объема педагогической работы (учебной (преподавательской) работы) в неделю, установленных при тарификации к началу нового учебного года.

7.1.7.7. Часы преподавательской работы, выполненные сверх установленной учебной нагрузки, а также в порядке замещения отсутствующих по болезни

или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшиеся не свыше 2 месяцев, оплачиваются дополнительно в соответствии с почасовой оплатой труда помесячно.

7.1.7.8. Если замещение продолжается непрерывно свыше 2 месяцев, то со дня его начала производится перерасчет месячной заработной платы учителя, преподавателя, воспитателя и другого педагогического работника, исходя из уточненного объема учебной нагрузки, в порядке, предусмотренном для педагогических работников, поступивших на работу в течение учебного года, путем внесения необходимых изменений в тарификацию.

7.1.7.9. Учителям, преподавателям у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, либо уменьшенной по основаниям, предусмотренным пунктом 4.4 приложения № 2 к приказу Минобрнауки России № 1601, до конца учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском, выплачивается месячная заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

При уменьшении учебной нагрузки по инициативе самого педагогического работника размер месячной заработной платы пересчитывается в соответствии с уменьшенной учебной нагрузкой.

7.1.8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников:

7.1.8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательного учреждения применяется при оплате за: часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше 2 месяцев;

часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с обучающимися по заочной форме обучения и детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;

педагогическую работу (часы преподавательской работы) специалистов иных организаций, привлекаемых для педагогической работы в данном учреждении, в объеме до 300 часов в год сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

7.1.8.2. При почасовой оплате труда заработная плата рассчитывается исходя из фактического количества часов (фактической учебной нагрузки) в данном месяце и часовой ставки педагогического работника.

Часовая ставка определяется путем деления суммы заработной платы в месяц на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по соответствующей педагогической должности.

Сумма заработной платы в месяц педагогического работника для определения часовой ставки исчисляется исходя из:

ставки заработной платы, выплат компенсационного характера: доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в особых

условиях труда, выплат стимулирующего характера: надбавки за выслугу лет, за квалификацию, за специфику работы, за наличие ученой степени, за наличие почетного звания, ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

Среднемесячное количество рабочих часов определяется:

для педагогических работников, которым установлены нормы часов педагогической работы (нормы часов учебной (преподавательской) работы) в неделю, путем умножения нормы часов педагогической работы на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году);

## **8. Другие вопросы оплаты труда работников**

8.1. Доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения, сформированном за счет средств муниципального бюджета и средств, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, не может быть более 40 процентов, если иное не установлено при согласовании штатного расписания учреждения органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя.

Перечень должностей административно - управленческого персонала устанавливается локальным нормативным актом учреждения на основании Примерного перечня должностей административно - управленческого персонала, утвержденного приложением № 6 к Постановлению Администрации Мясниковского района «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений, муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования и муниципальных учреждений, обеспечивающих предоставление услуг в сфере образования Мясниковского района от 31 октября 2016 года № 750.

8.2. Работникам учреждения может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи и ее размерах принимается:

-руководителю учреждения – органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в соответствии с утвержденным им порядком на основании письменного заявления руководителя;

-работникам учреждения - руководителем учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым с учетом мнения представительного органа работников, на основании письменного заявления работника.

Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы руководителя учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников.

Источником выплаты материальной помощи работникам учреждения являются средства в объеме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счет средств областного бюджета, и внебюджетные средства в объеме, определяемом учреждением самостоятельно.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда

работников учреждения, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

9.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению руководителем учреждения с учетом мнения Профсоюзного комитета школы и Советом школы.

9.3. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты учреждения по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают положение работников.

9.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17

(протокол №7 от 31.05.2022г.)

Председатель собрания, директор школы \_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

## Положение об оценке эффективности деятельности педагогических работников

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение об оценке эффективности деятельности педагогов (далее – Положение) разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2018–2023 годы;
- Приказом Минтруда России от 13.05.2013 № 202 «О проведении pilotного внедрения мероприятий по обеспечению взаимодействия федеральных органов исполнительной власти и органов государственной власти субъектов Российской Федерации при координации мероприятий по повышению оплаты труда отдельных категорий работников государственных (муниципальных) учреждений»;
- Методическими рекомендациями Министерства образования и науки РФ по разработке органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности работников муниципальных учреждений в сфере образования
- иными нормативными актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также иными нормативными правовыми актами, принятыми в связи с введением отраслевых систем оплаты труда;

и определяет критерии установления надбавок за высокие результаты работы и качество выполняемых работ педагогическими работниками учреждения по результатам труда за определенный отрезок времени.

1.2. Основным критерием, влияющим на размер надбавок за высокие результаты и качество выполняемых работ, является достижение пороговых значений критериев оценки эффективности деятельности учреждения.

1.3. Цель оценки результативности деятельности педагогов – обеспечение зависимости оплаты учительского труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

1.4. Задачами проведения оценки результативности деятельности педагогов являются:

- проведение системной самооценки собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;
- обеспечение внешней экспертной оценки педагогического труда;
- усиление материальной заинтересованности педагогов в повышении качества образовательной деятельности

1.5. 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 учреждения.

## **2. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогов**

2.1. Размеры, порядок и условия установления надбавок за высокие результаты и качество и выполняемых работ определяются Положением об оплате труда МБОУ СОШ № 17, 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-библиотекарь;
- педагог дополнительного образования;
- педагогический работник, ведущий учебные часы;
- воспитатель;
- музыкальный руководитель.

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 создается Комиссия, состоящая из представителей администрации учреждения, первичной профсоюзной организации, руководителей ШМО.

2.7. Комиссия действует на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

2.8. Председатель Комиссии несет персональную ответственность за работу Комиссии, грамотное и своевременное оформление документации.

2.9. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у руководителя учреждения. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.10. В установленные приказом руководителя учреждения сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают руководителю в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности (при необходимости прилагаются документы, подтверждающие и уточняющие деятельность учителя).

2.11. Определяются следующие отчетные периоды:

- май, июнь, июль, август – итоги учебного года (*выплаты производятся с 1 сентября по 31 декабря*);
- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь – итоги первой и второй четверти (*выплаты производятся с 1 января по 1 мая*);
- январь, февраль, март, апрель – итоги третьей четверти, предметных олимпиад, профессиональных конкурсов, участие в общественной жизни образовательного учреждения (*выплаты производятся с 1 мая по 31 августа*)

2.12. Комиссия в установленные сроки проводит на основе представленных в портфолио и оценочном листе материалов экспертную оценку результативности деятельности педагога за отчетный период в соответствии с критериями данного Положения.

2.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

- педагоги сдают оценочные листы в Комиссию до 10 числа отчетного периода;
- Комиссия рассматривает представленные материалы 10–12 числа отчетного периода;
- 13–15 числа отчетного периода педагог может обратиться в Комиссию с апелляцией;
- после 18 числа отчетного периода итоговая ведомость передается в бухгалтерию для начисления заработной платы на установленный срок

2.14. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагога за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.15. Оценочный лист, завершающийся итоговым баллом учителя, подписывается всеми членами Комиссии, доводится для ознакомления под роспись педагогу и утверждается приказом руководителя.

2.16. В случае несогласия педагога с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней обратиться с письменным заявлением в Комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен.

2.17. Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление педагога и дать письменное или устное (по желанию педагога) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии).

2.19. В случае несогласия с разъяснением Комиссии, педагог имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам учреждения.

### 3. Критерии оценки эффективности деятельности педагогов

№	Направления Показатель критерия	Индикаторы	Формат исчисления индикатора		
			Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
1	<b>Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.) (Макс. – 46)</b>				
1.1	Вовлечение обучающихся в создание мультимедийной продукции, проектов, презентаций	Качество	2		
1.2	Организация экскурсионных и экспедиционных программ	Количество	2		
2	<b>Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся (Максим. – 46)</b>				
2.1	Позитивная динамика учебных достижений обучающихся	Сохранение (или динамика) показателей предметных знаний	2		
2.2	Достижения показателей метапредметных результатов обучающихся	Результаты независимой экспертизы предметных и метапредметных знаний	2		
3	<b>Достижение индивидуальных образовательных результатов обучающихся (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации) (Максим. – 16 б)</b>				
3.1	Количество учащихся, подтвердивших годовые отметки по результатам сдачи ЕГЭ и ГИА	50–60 % 60–70 % Свыше 70 %	3 5 8		
3.2	Количество учащихся, подтвердивших годовые отметки по результатам административных работ	50–60 % 60–70 % Свыше 70 %	3 5 8		

<b>4</b>	<b>Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся (Максим. – 46)</b>				
4.1	Проведение внеурочных мероприятий с привлечением родителей	Организация деятельности обучающихся совместно с родителями	2		
4.2	Наличие у учителя системы взаимодействия с родителями по достижению образовательных результатов	Организация работы с родителями	2		

№	Направления Показатель критерия	Индикаторы	Формат исчисления индикатора		
			Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
<b>5</b>	<b>Участие в реализации программ, комплексов мероприятий, направленных на работу с одаренными детьми (Максим. – 286)</b>				
5.1	Количество призовых мест по итогам олимпиад	Школьный этап – участник – призеры Муниципальный этап – участник – призовое место Региональный этап – призовое место	1 4–6 1 6 7–10		
5.2	Участие обучающихся в конкурсах	– участник – призер (лауреат, дипломант)	3 5		
5.3	Участие обучающихся в предметных конференциях	– участник – призер	3 5		
<b>6</b>	<b>Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.) (Максим. – 106)</b>				
6.1	Наличие в классе организованного классным руководителем Ученического самоуправления или Совета класса и т. д.	Наличие ученического самоуправления	3		
6.2	Зафиксированное участие класса в общешкольных мероприятиях	Организация и проведение мероприятий	4		

6.3	Организация дистанционного обучения, взаимодействие с педагогами других ОУ		3		
<b>7</b>	<b>Участие в разработке и реализации основной образовательной программы (Максим. – 196)</b>				
7.1	Своевременное и качественное оформление школьной документации	Предоставление документации в установленные сроки	2		
7.2	Качественная разработка рабочих программ по предметам, программ элективных курсов	Качество	3		
7.3	Выполнение работ, выходящих за рамки должностных обязанностей	Оперативность	5		

№	Направления Показатель критерия	Индикаторы	Формат исчисления индикатора		
			Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
7.4	Работа со слабоуспевающими (организация работы во внеурочное время)	Проведение занятия	5		
7.5	Наличие у педагога рабочих программ в соответствии с ФГОС с мониторингом предметной и метапредметной результативности	Умение составлять программы	2		
7.6	Наличие у педагога разработанных программ внеурочной деятельности	Умение составлять программы	2		
<b>8</b>	<b>Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы с обучающимися (Максим. – 46)</b>				
8.1	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий, методик и приемов оздоровления детей (организация питания)	Указание конкретных здоровьесберегающих технологий	2		
8.2	Участие в конкурсах физкультурно-оздоровительной направленности	Школьный уровень Муниципальный уровень	1 2		
<b>9</b>	<b>Работа с детьми из социально неблагополучных семей, детьми с особыми образовательными потребностями (Максим. – 86)</b>				
9.1	Своевременное выявление и постановка на учет семей, находящихся в социально опасном положении	Постановка на учет в течение 3-х суток	2		
9.2	Своевременное предоставление отчетности по работе с семьями, находящимися в социально опасном положении	Предоставление отчетности в установленные сроки	2		
9.3	Вовлечение обучающихся из социально неблагополучных семей в систему дополнительного образования, внеурочной деятельности	Доля от общего количества обучающихся данной категории – 100 % – 80 % – 50 %	4 3 2		
<b>10</b>	<b>Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) (Максим. – 106)</b>				
10. 1	Оформление кабинета (личное участие педагога в создании образовательной инфраструктуры)	Эстетический вид, наличие	До 5		

№	Направления Показатель критерия	Индикаторы	Формат исчисления индикатора		
			Баллы	Самоценка	Оценка комиссии
		документации (паспорт, инструктажи и т. д.)			
10.2	Создание и организация музейной работы	Проведение выставок, уроков	До 5		
<b>11</b>	<b>Участие в экспериментальной, инновационной деятельности (Максим. – 156)</b>				
11.1	Член рабочих, творческих групп	Степень активности, инновационная деятельность, реализация задач, ПНПО, «Наша новая школа»	3		
11.2	Участие учителя в экспертных комиссиях, жюри, олимпиадах, организаторы (тестотехники) ЕГЭ	Степень участия	3		
11.3	Наличие собственных разработок, учебных пособий, печатные предметные методические разработки (сайт, журналы и т. д.)	Наличие данных, материалов	3–5		
11.4	Обобщение и распространение собственного опыта через проведение открытых уроков, мастер-классов и т. д.	– муниципальный уровень – школьный уровень	4 2		
<b>12</b>	<b>Внешняя оценка родителями и обучающимися профессионального мастерства педагогического работника, организации образовательного процесса (Максим. – 106)</b>				
12.1	Количество родителей, представивших положительные отзывы	От 10 до 20 % От 20 до 50 % Свыше 50 %	2 3 5		
12.2	Количество учащихся, давших положительные отзывы о педагоге	От 10 до 20 % От 20 до 50 % Свыше 50 %	2 3 5		
<b>13</b>	<b>Повышение профессионального мастерства педагогических работников (участие в профессиональных конкурсах, повышение качества образовательного процесса средствами информационных технологий, в том числе дистанционного обучения, цифровых образовательных ресурсов и др., повышение квалификации посредством курсовой переподготовки, стажировки и др.) (Максим. – 166)</b>				

№	Направления Показатель критерия	Индикаторы	Формат исчисления индикатора		
			Баллы	Самооценка	Оценка комиссии
13. 1	Эффективность участия в работе педагогических встреч, семинаров (выступление с докладом, сообщением, презентацией)	– всероссийский уровень – региональный уровень – муниципальный уровень – школьный уровень	5 4 3 2		
13. 2	Реализация (разработка) электронных образовательных ресурсов		3		
13. 3	Участие педагогических работников в профессиональных конкурсах	– призеры – участники	5 3		
13. 4	Участие в конференциях, вебинарах и т. д.	– участник – слушатель	3 2		
	<b>ИТОГО</b>		148Б		

#### **4. Заключительные положения**

4.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников учреждения и действует до принятия нового.

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17

(протокол №7 от 31.07.2022г.)

Председатель собрания, директор школы\_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

Приложение № 5  
к коллективному договору

## **Положение о премировании работников МБОУ СОШ № 17**

### ***I. Общие положения.***

1. Настоящее положение разработано в соответствии с областным законом от 03.10.2008 № 91-ЗС «О системе оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ростовской области от 22.03.2012 № 219 «О системе оплаты труда работников государственных учреждений Ростовской области», на основе постановления Главы Администрации Мясниковского района Ростовской области от 24.08.2012 № 826 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мясниковского района».

2. Положение о премировании работников МБОУ СОШ № 17 (далее Положение) вводится с целью обеспечения материального стимулирования работников муниципального образовательного учреждения по результатам деятельности работников и направлено на повышение ответственности работников при выполнении ими своих должностных обязанностей, развитие их творческой инициативы, повышение качества труда и роста профессионального мастерства.

3. Премирование работников осуществляется по итогам работы за установленный Положением и утверждённый приказом период (месяц квартал, полугодие, год). Премирование осуществляется из премиального фонда учреждения средств в размере 5 % от общего фонда оплаты труда, который предусматривается при формировании планового фонда оплаты труда за счет средств бюджета.

4. При наличии экономии по фонду оплаты труда по другим статьям расходов учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера, установленного пунктом 3 (данное предложение находится в состоянии обсуждения на региональном уровне).

5. Выплаты премиального характера утверждаются директором ОУ по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Основанием для выплаты премии является приказ за подписью директора школы с указанием показателей (оснований) для премирования, размера премии каждому работнику.

### ***II. Условия премирования работников***

1. Условиями премирования работников образовательного учреждения являются:

- Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- Строгое выполнение должностных обязанностей согласно должностной инструкции (функциональных обязанностей);

- Строгое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, охраны труда и техники безопасности;
- Качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- Своевременное и успешное выполнение плановых мероприятий, своевременная подготовка отчётности, исполнение решений, распорядительных документов, приказов;
- Проявление личной инициативы и творчества, применение в работе современных форм и методов организации труда внесение предложений о способах решения существующих проблем;
- Участие в федеральных и региональных программах;
- Работа без жалоб и замечаний;
- участие в течение месяца в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- Большой объем выполненной сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка.
- особый режим работы, связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйствственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения;

## **II. Порядок установления премий**

1. Премиальный фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между различными категориями работников: педагогическими работниками, учебно-вспомогательным и обслуживающим персоналом, администрацией.

2. Размер премий определяется приказом директора школы, который издается на основании решения комиссии по распределению стимулирующей части.

3. В состав комиссии входят: директор школы, заместители директора школы, руководители ШМО, председатель профкома школы.

4. Предложения по конкретным размерам премирования могут вноситься заместителями директора, членами комиссии и утверждаются комиссией в следующем порядке:

Руководители методических объединений подают заместителю директора, курирующему данную образовательную область, список претендентов на получение выплат стимулирующего характера с указанием конкретных достижений и выполненных работ, предложения о критериях премирования за определённый период.

Заместители директора обобщают информацию согласно курируемому направлению деятельности, выдвигают предложения о критериях премирования за определённый период

Критерии премиальных выплат согласовываются с Советом школы, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению директора школы.

Директор школы представляет Совету школы информацию о целевых показателях эффективности деятельности учреждения, показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Тарификационная комиссия утверждает основные критерии премирования за отчётный период, рассматривает списки претендентов, приказы и другие документы, подтверждающие правомерность выдвижения кандидатов на получение выплат стимулирующего характера.

Решение тарификационной комиссии оформляется в протоколе заседания и утверждается директором школы.

### **III. Виды, критерии и размеры премиальных выплат педагогическим работникам школы**

1. Работникам школы могут выплачиваться следующие виды премий:

- по результатам работы за определенный период;
- к юбилейным датам (30, 40, 50, 55, 60 лет);

• при наличии ассигнований к профессиональным, государственным и календарным к праздникам (День учителя, юбилея образовательного учреждения, празднование Нового года и т. п.);

2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

#### **3. Показатели премиальных выплат.**

**3.1. Педагогическим работникам в соответствующем периоде за:**

**3.1.1. добросовестное исполнение своих должностных обязанностей в соответствующем периоде:**

- строгое соблюдение режима работы школы: 0-3б.;

- дежурство по школе на переменах: 0-3б.;

- отсутствие замечаний по документации: 0-5б.;

- выполнение учебного плана и программы: 0-5б.;

- хорошее состояние учебного кабинета: 0-2б.;

- выполнение общественных поручений: 0-4б.;

- своевременную сдачу планов, отчётов, программ, информаций, анализов контрольных работ и т. д.: 0-5б.;

- отсутствие обоснованных жалоб родителей и обучающихся: 0-2б.;

- сохранение контингента обучающихся: 0-2б.;
- наставничество: - за работу в школе «Молодого учителя» 0-5б.

3.1.2. инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда:

- обеспечение высокого качества обучения: 0-5б.;
- активное участие в мероприятиях, проводимых школой: 0-4б.;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий: 0- 5б.;
- работу с родителями - 0-4б.;

3.1.3. активное участие в развитии образовательного учреждения региональной системы образования:

- активное участие в методической работе школы, семинарах: 0-4б.;
- подготовка победителей и призёров муниципальных, областных олимпиад, конференций, конкурсов, соревнований и т. д.: 0 -5б.;
- личное участие в конкурсах: 0-5б.;

**3.2.** Административному персоналу в соответствующем периоде за:

- высокие показатели работы школы: 0-5б.
- обеспечение участия педагогов в конкурсах и представление школы на различных уровнях: 0-4б.
- выполнение плана работы и реализация приоритетных задач на учебный год: 0-5б.
- своевременное и качественное оформление и представление отчетной документации: 0-5б.
- обеспечение мониторинга качества образования и данных по всем направлениям деятельности школы: 0-4б.
- исполнение контрольно-инспекционной деятельности в соответствии спредписаниями: 0-3б.

- подготовку школы к новому учебному году: 0-56.
- обеспечение безопасного функционирования школы в течение всего рабочего дня: 0-56.
- инициативу и реализацию творческих идей по развитию школы: 0-36.
- проведение мероприятий по обобщению и распространению передового педагогического опыта: 0-36.
- высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся: 0-56.
- работу с общественностью и родителями обучающихся: 0-46.

### **3.3. Учебно-вспомогательному персоналу в соответствующем периоде за:**

- добросовестное выполнение должностных обязанностей: 0-26.
- качественное ведение делопроизводства, статистической отчетности: 0-56.
- выполнение индивидуальных планов: 0-36.
- активное участие в мероприятиях школы: 0-46.
- за качественную организацию работы по безопасности образовательного процесса: 0-46.
- за подготовку образовательного учреждения к новому учебному году: 0-56.

### **3.4. Обслуживающему персоналу в соответствующем периоде за:**

- содержание участка в соответствии с санитарными правилами: 0-46.
- качественная уборка помещений: 0-46.
- оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок: 0-56.
- содержание рабочего места в порядке: 0-46.

- за качественное обеспечение пропускного режима: 0-4б.
- за подготовку образовательного учреждения к новому учебному году: 0-5б.
- исполнительская дисциплина: 0-4б

2. При высоких показателях результативности работник может быть премирован по нескольким показателям.

#### **IV. Основания для уменьшения размеров премии и депремирования**

1. Основаниями для уменьшения размеров премий могут являться:

- изменение организационных или технических условий труда, уменьшение объёма фонда стимулирования образовательного учреждения на текущий финансовый год.

- низкая результативность работы работника;

2. Работнику премия может быть выплачена в уменьшенном размере или не выплачена полностью за:

- упущения в работе, ненадлежащее качество работы с документами и поручениями руководителя и его заместителей, нарушения сроков и порядка исполнения отчетов;

- за нарушения трудовой дисциплины, неисполнение или ненадлежащее исполнение без уважительных причин Устава и Правил внутреннего трудового распорядка школы, иных локальных нормативных актов, регламентирующих организацию учебного процесса;

3. Работнику премия может быть не выплачена при наличие дисциплинарных взысканий, зафиксированных в приказе по школе;

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17

(протокол №7 от 31.05.2022г.)

Председатель собрания, директор школы\_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

## **Положение о материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 17**

1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации Мясниковского района от 24.08.2012 г. № 826 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Мясниковского района».

2. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Порядок и размеры оказания материальной помощи работнику устанавливаются данным Положением.

3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам МБОУ СОШ № 17 принимает руководитель учреждения – директор школы. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах руководителю учреждения – директору школы принимает начальник МУ «Отдел образования Администрации Мясниковского района».

4. Выплата материальной помощи работнику школы производится в соответствии с приказом директора на основании письменного заявления, работника с точным указанием причин для выдачи материальной помощи, с подписью бухгалтера о наличии финансовых средств на данные цели.

5. Работникам школы могут устанавливаться следующие виды выплат материальной помощи в абсолютном размере при наличии средств в фонде оплаты труда школы:

- в случае смерти сотрудника в период его трудовых отношений в учреждении – в размере до двух должностных окладов;
- в случае получения инвалидности в размере до одного должностного оклада
- в случае смерти близких родственников (родители и дети сотрудника, муж/ жена) – в размере до 5000 рублей;
- в случае получения сотрудником травмы – в размере до одного должностного оклада;
- при рождении ребенка – в размере до одного должностного оклада;
- в случае тяжелого материального положения сотруднику в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия и иных непредвиденных обстоятельств (пожар, квартирная кража, авария систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств) – в размере до одного должностного оклада;
- в случае вступления в официальный брак – в размере до одного должностного оклада;
- в случае проведения лечения, требующего госпитализации и хирургического вмешательства, как самого сотрудника, так и его детей (возраст до 18

лет), находящихся на иждивении – в размере до одного должностного оклада, но не более 2 раз в год;

• в качестве компенсации за санаторное лечение – в размере до одного должностного оклада

6. В зависимости от обстоятельств, указанных в п. 5 настоящего положения, к заявлению могут быть приложены: копия свидетельства о смерти, копия свидетельства о заключении брака, копия свидетельства о рождении ребенка.

7. Размеры материальной помощи, установленные настоящим положением, могут быть изменены, исходя из наличия финансовых средств на обеспечение деятельности школы в текущем финансовом году.

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 76

(протокол №7 от 31.05. 2022г.)

Председатель собрания, директор школы\_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

Приложение № 7  
к коллективному договору

**Перечень должностей работников педагогического и вспомогательного персонала, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

Должность	Наименование спецодежды	Срок носки	Кол-во
Учитель трудового обучения	Халат хлопчатобумажный	до износа	1
Учитель обслуживающего труда	Перчатки резиновые		1
			1
Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые	до износа	1 1 1
Лаборант	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	до износа	1 1
Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный Перчатки хлопчатобумажные	до износа	1 1

**Перечень профессий и должностей работников технического персонала, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другим средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами**

п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общегопользования дополнительно: перчатки резиновые	1 4 пары 4 пары
2.	Заведующий хозяйственной частью	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
3.	Дворник	Костюм (или халат) хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 4 пары
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	Костюм (или халат) хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные	1 1

Приложение № 8  
к коллективному договору

**Соглашение по охране труда**

**между администрацией и профсоюзной организацией муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения Весёловской средней общеобразовательной школы № 17 на 2022–2025 годы.**

**1. Общие положения.**

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МБОУ СОШ № 17.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором МБОУ СОШ № 17 и профсоюзным комитетом.

**2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.**

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Содержание мероприятий	Ожидаемая социальная эффективность	Условия реализации
Заключить договор на проведение аттестации рабочих мест	Определение уровня соответствия нормам.	при финансировании
Улучшение материально – технического оснащения для реализации ФГОС	Обеспечение условий для введения ФГОС	В рамках модернизации образования
Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Соответствие требованиям Санэпидем надзора и современного времени.	Средства местного бюджета

<b>1. Организационные мероприятия (ежегодные)</b>
Предоставлять работникам школы работу по профилю их специализации в объёме нагрузки установленной трудовым законодательством для работников образования.
Первичный и повторные инструктажи для работников по охране труда
Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам
Обеспечивать воспитательно-образовательный процесс учебными пособиями и

инвентарём.
Разработка приказов по охране труда.
Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями по безопасности труда.
Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда
Обеспечивать санитарные нормы, температурно-климатические и нормы освещения в пределах финансовых и материальных возможностей учреждения.
Обеспечивать защиту контингента учреждения в чрезвычайных ситуациях мирного времени.
Составление графика отпусков.
<b>2. Технические мероприятия.</b>
Установка осветительной аппаратуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории
Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности
Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>
Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>
Обеспечение работников мылом, моющими средствами, халатами, перчатками.
Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, инструменты с изолирующими ручками)
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>
Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основании правил пожарной безопасности
Обеспечение школы первичными средствами пожаротушения (огнетушители)
Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17  
(протокол №7 от 31.05.2022г.)

Председатель собрания, директор школы \_\_\_\_\_ Т. Н. Киракосян  
Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

## **ПОЛОЖЕНИЕ О СЛУЖЕБНЫХ КОМАНДИРОВКАХ в пределах Российской Федерации**

### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о служебных командировках (далее – Положение) устанавливает основные правила и порядок направления работников в служебные командировки в пределах Российской Федерации.

1.2. Настоящее Положение разработано на основе Постановления Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 "Об особенностях направления работников в служебные командировки" (вместе с "Положением об особенностях направления работников в служебные командировки").

1.3. Поездка работника, направляемого в командировку (далее – работник) по распоряжению работодателя или уполномоченного им лица в обособленное подразделение командирующей организации (представительство, филиал), находящееся вне места постоянной работы признается командировкой.

1.4. В командировки направляются работники, состоящие в трудовых отношениях с работодателем (далее – командинрующая организация – МБОУ СОШ № 17, работа в которой обусловлена трудовым договором).

1.5. Работники направляются в командировки по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Цель командировки работника определяется руководителем командинрующей организации и указывается в служебном задании, которое утверждается работодателем.

1.6. В случае направления сотрудников учреждения на обучение или повышение квалификации с отрывом от основного места работы производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

### **2. Срок командировки**

2.1. Срок командировки определяется работодателем с учетом объема, сложности и других особенностей служебного поручения.

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

2.3. Фактический срок пребывания в месте командирования определяется по отметкам о дате приезда в место командирования и дате выезда из него, которые делаются в командировочном удостоверении и заверяются подписью полномочного должностного лица и печатью, которая используется в

хозяйственной деятельности организации, в которую командирован работник, для засвидетельствования такой подписи.

2.4. Вопрос о явке работника на работу в день выезда в командировку и в день приезда из командировки решается по договоренности с работодателем. Как правило, Работник обязан выйти на свое рабочее место на следующий рабочий день после дня прибытия из командировки.

### **3. Порядок направления в командировку и возвращения из нее**

3.1. Порядок и формы учета работников, выбывающих в командировку из командирующей организации и прибывших в организацию, в которую они командированы, определяются Министерством здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.2. Направление работников в командировку производится на основании приказа директора (по форме № Т-9, утвержденной постановлением Госкомстата России от 05.01.2004 № 1, далее – постановление № 1).

3.3. На основании решения работодателя, за один день до отъезда, работнику оформляется командировочное удостоверение (форма № Т-10, утвержденная постановлением № 1). Командировочное удостоверение подтверждает срок пребывания Работника в командировке (дата приезда в пункт (пункты) назначения и дата выезда из него (из них). Командировочное удостоверение оформляется в одном экземпляре и подписывается работодателем, вручается работнику и находится у него в течение всего срока командировки.

3.4. Работнику при направлении его в командировку выдается денежный аванс на оплату расходов по проезду и найму жилого помещения и дополнительных расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства (суточные). На всей территории Российской Федерации установлены единые нормы оплаты суточных. Выплата суточных сотрудникам учреждения производится в общеустановленных размерах.

При командировках в местность, откуда работник, исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемой в командировке работы имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

3.5. Работникам возмещаются расходы по проезду и найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные), а также иные расходы, произведенные работником с разрешения руководителя организации.

При отсутствии Командировочного удостоверения возмещение командировочных расходов не производится.

3.6. В случае перерасхода денежных средств организация компенсирует работнику на основании его заявления суммы перерасхода, утвержденные руководителем. Размеры расходов, связанных с командировкой, определяются данным Положением. Дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места жительства (превышение суммы суточных), возмещаются работнику с

разрешения руководителя организации при наличии средств ФОТ за счёт стимулирующих выплат (премиальные выплаты по итогам отчёного периода).

3.7. Работник по возвращении из командировки обязан представить работодателю в течение 3 рабочих дней:

- авансовый отчет об израсходованных в связи с командировкой суммах;
- командировочное удостоверение, оформленное надлежащим образом;
- документы о найме жилого помещения;
- фактических расходах по проезду;
- об иных расходах, связанных с командировкой (по всем дополнительным расходам должны быть представлены подтверждающие документы);
- отчет (служебное задание) о выполненной работе в командировке, согласованный с руководителем структурного подразделения работодателя, в письменной форме.

3.8. Руководитель утверждает командировочные расходы работника, произведенные в пределах норм, установленных служебным заданием. Командировочные расходы работника, произведенные им сверх согласованной сметы и без согласования (разрешения) непосредственного руководителя, утверждению и возмещению не подлежат.

3.9. В течение трех рабочих дней в бухгалтерии организации оформляется авансовый отчет (по форме № АО-1, утвержденной постановлением Госкомстата России от 01.08.2001 № 55) об израсходованных в связи с командировкой денежных средствах. Работник в течение трех рабочих дней по приезде из командировки возвращает в кассу остаток неиспользованного аванса, выданного на командировку. При несвоевременном возврате остатка неиспользованного аванса работодатель вправе удержать его из сумм заработной платы работника на основании приказа директора и расписки работника о его согласии на удержание.

3.10. Средний заработок за период нахождения работника в командировке, а также за дни нахождения в пути, в том числе за время вынужденной остановки в пути, сохраняется за все дни работы по графику, установленному в командирующей организации.

3.11. Работнику, работающему по совместительству, при командировании сохраняется средний заработок у того работодателя, который направил его в командировку. В случае направления такого работника в командировку одновременно по основной работе и работе, выполняемой на условиях совместительства, средний заработок сохраняется у обоих работодателей, а возмещаемые расходы по командировке распределяются между командирующими работодателями по соглашению между ними.

#### **4. Гарантии командированным работникам**

4.1. При направлении работника в командировку ему гарантируется сохранение места работы и среднего заработка.

4.2. На работников, находящихся в командировке, распространяется режим рабочего времени и времени отдыха тех организаций, в которые они командированы. Табель на командированного работника ведется по графику основного места работы. Он корректируется по возвращении сотрудника на основании данных командировочного удостоверения.

4.3. В случае, когда по распоряжению работодателя работник выезжает в командировку в выходной день, ему по возвращении предоставляется другой день отдыха.

4.4. Работнику в случае его временной нетрудоспособности выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.5. Расходы по выплате заработной платы работникам, находящимся в командировке, несет работодатель.

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17

(протокол №7 от 31.05.2022г.)

Председатель собрания, директор школы\_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРЕДОСТАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ  
РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 17  
ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА**

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 17. Настоящее Положение разработано на основе Приказа Минобразования России от 7.12.2000 № 3570 "Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года утвержденено Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до 1 года», «Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений Мясниковского района длительного отпуска сроком до 1 года»

2. Педагогические работники образовательных учреждений в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона Российской Федерации "Об образовании" имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.

3.1. Перечень должностей (согласно Штатному расписанию школы), работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы независимо от объема преподавательской работы: учитель, учитель – логопед, преподаватель – организатор (основ безопасности жизнедеятельности), педагог дополнительного образования, воспитатель.

3.2. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при определенных условиях: директор образовательного учреждения, заместитель директора образовательного учреждения, социальный педагог, педагог – психолог, старший вожатый;

Время работы на должностях, указанных в пункте 3.2. засчитывается в стаж непрерывной преподавательской работы при условии выполнения педагогическим работником в каждом учебном году на должностях, перечисленных в пункте 3.1. настоящего перечня, преподавательской работы (как с занятием, так и без занятия штатной должности) в объеме не менее 6 часов в неделю в общеобразовательных и других образовательных учреждениях.

4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- фактически проработанное время;

• время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялись место работы (должность) и заработка плата полностью или частично (в том числе время оплаченного вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);

• время, когда педагогический работник проходил производственную практику на оплачиваемых преподавательских должностях в период обучения в образовательных учреждениях среднего и высшего профессионального образования, аспирантуре и докторантуре;

• время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и он получал пособие по государственному социальному страхованию, за исключением времени, когда педагогический работник находился в частично оплачиваемом отпуске и получал пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

• при переходе работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

• при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по истечении срока трудового договора (контракта) лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

• при поступлении на преподавательскую работу после увольнения из органов управления образованием в связи с реорганизацией или ликвидацией этих органов, сокращением штата, если перерыв в работе не превысил трех месяцев, при условии, что работе в органах управления образованием предшествовала преподавательская работа;

• при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на работу не превысил трех месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата педагогических работников или его численности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы по собственному желанию в связи с переводом мужа (жены) на работу в другую местность независимо от перерыва в работе;
- при поступлении на преподавательскую работу по окончании высшего или среднего педагогического учебного заведения, если учебе в учебном заведении непосредственно предшествовала преподавательская работа, а перерыв между днем окончания учебного заведения и днем поступления на работу не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после освобождения от работы по специальности в российских образовательных учреждениях за рубежом, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности);
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения с преподавательской работы вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья (согласно медицинскому заключению), препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе не превысил трех месяцев;
- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

• При переходе с одной преподавательской работы на другую в связи с изменением места жительства, перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения.

8. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по егозаявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск директору образовательного учреждения, заведующему образовательным учреждением оформляется приказом МУ «Отдел образования».

10. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется педагогическая нагрузка при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам и программам или количество учебных групп (классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе администрации, за исключением полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с администрацией образовательного учреждения переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

Принято на общем собрании работников МБОУ СОШ № 17

(протокол №7 от 31.05.2022г.)

Председатель собрания, директор школы \_\_\_\_\_ Т.Н. Киракосян

Председатель ПО \_\_\_\_\_ Т.С. Леонова

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН  
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 652185396560566351996131268363309912619724340169

Владелец Читахян Татьяна Дикрановна

Действителен С 24.11.2025 по 24.11.2026