

Исходный номер документа: МБОУ СОШ № 77  
1. КОМУ: директору МБОУ СОШ № 77  
2. ОТ КОГО: председателю профсоюзной организации  
3. НАЗВАНИЕ ДОКУМЕНТА: Коллективный договор  
4. ДАТА ДОКУМЕНТА: 20.11.2021 г.  
5. ПОДПИСАТЕЛЬ: Хорзеева Елена Евгеньевна  
6. ДОЛЖНОСТЬ: Председатель профсоюзной организации  
7. М.П.: М.П. СОШ № 77  
8. КОМУ: директору МБОУ СОШ № 77  
9. ОТ КОГО: директору МБОУ СОШ № 77  
10. НАЗВАНИЕ ДОКУМЕНТА: Коллективный договор  
11. ДАТА ДОКУМЕНТА: 20.11.2021 г.  
12. ПОДПИСАТЕЛЬ: Жидкова Галина Николаевна  
13. ДОЛЖНОСТЬ: Директор МБОУ СОШ № 77  
14. М.П.: М.П. СОШ № 77

Первичная профсоюзная организация  
Муниципального бюджетного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 77  
Общероссийского Профсоюза  
образования  
Председатель

*(подпись)*  
Хорзеева Елена Евгеньевна  
«20» М.П. СОШ № 77 20.11.21 г.



Муниципальное бюджетное  
учреждения средней  
общеобразовательная школы № 77

Директор  
*(подпись)*  
Жидкова Галина Николаевна  
«20» М.П. СОШ № 77 20.11.21 г.



### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2021 - 2024 г. г.

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 77

Утвержден на собрании работников,  
протокол № 2 от «12» ноября 2021г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО  
ГКУ «Нижнетагильский ЦЗ»  
«24» ноября 2021 г.  
Запись за № 44-К

Нижний Тагил  
2021г.

## **Раздел 1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в образовательном учреждении, заключенный работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** Муниципального бюджетного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 77 города Нижний Тагил Свердловской области в лице директора Жидковой Галины Николаевны

**Работники** образовательного учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ в лице председателя первичной профсоюзной организации Хорзеевой Елены Евгеньевны.

1.3. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Отраслевого соглашения по учреждениям и организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, Соглашения между Правительством Свердловской области, Федерацией профсоюзов Свердловской области и Свердловским областным союзом промышленников и предпринимателей, Соглашения между Министерством образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, Соглашения между администрацией муниципального образования город Нижний Тагил, Управлением образования муниципального образования город Нижний Тагил и городской организацией Профсоюза, а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников образовательной учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента его подписания

и действует до заключения нового (ст. 43 ТК РФ).

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

1.6. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.8. Работодатель обязуется:



1.8.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.8.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

1.9. Стороны договорились:

1.9.1. В целях содействия развитию социального партнерства предоставлять возможность присутствия представителей сторон Коллективного договора на заседаниях своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Коллективного договора.

1.9.2. Направлять друг другу полную и своевременную информацию о своей деятельности по социально - трудовым вопросам.

## **Раздел 2. Трудовой договор. Гарантии при заключении и расторжении трудового договора. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст.ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.5. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не ниже продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601.

Объем педагогической работы или учебной (преподавательской) работы сверх, либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.6. Сообщать в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее,

чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

В случае ликвидации образовательного учреждения уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.1.7. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

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

2.1.9. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Трудового Кодекса РФ, производить только с учетом мнения профсоюзного комитета.

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ с работником, являющимся членом Профсоюза, работодатель направляет в профком проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

2.1.10. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.11. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией организации или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы для поиска работы (за счет средств от приносящей доход деятельности).

2.1.12. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.13. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также возможность опережающей переподготовки высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.14. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме (Приложение № 1), предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.15. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.



2.1.16. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.17. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

2.1.19. Предоставлять за счёт внебюджетных источников в соответствии с Порядком распределения средств от приносящей доход деятельности также гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня не впервые, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения по направлению работодателя.

2.1.20. Для повышения квалификации, работы по самообразованию, педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставлять, в том числе и в каникулы, еженедельный методический день. В этот день присутствие на рабочем месте обязательно только в случае проведения общих собраний работников, педагогических и методических советов, иных общешкольных мероприятий в соответствии с Планом работы.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости.

2.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации дополнительно к лицам, указанным в ст. 179 ТК РФ, имеют также

- лица предпенсионного возраста (до 5 (пяти) лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);

- лица, проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;

- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- председатель первичной профсоюзной организации;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года;

- работники, совмещающие работу с обучением в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования по своему профилю работы, независимо от того, за чей счет они обучаются.

2.2.3. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в образовательном учреждении.

2.2.4. Организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до 3 лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

2.2.5. Вносить в трудовые книжки работников записи о награждении работников профсоюзными наградами в порядке, определенном правилами внутреннего трудового распорядка.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, коллективные права и интересы работников, а также осуществлять контроль за соблюдением указанных прав.

2.3.2. Сохранять работника – члена Профсоюза, после увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации, на профсоюзном учёте в первичной профсоюзной организации в течение 6 месяцев после увольнения, со всеми правами и обязанностями члена Профсоюза.

2.4. Работники обязуются:

2.4.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.4.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

### **Раздел 3. Рабочее время и время отдыха**

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 40 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников:

- в возрасте до 16 лет - не более 24 часов в неделю;

- в возрасте от 16 до 18 лет – не более 35 часов в неделю;

- занятых на работах с вредными условиями труда – не более 36 часов в неделю (Приложение № 10);

- педагогических работников - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ), медицинских работников – не более 39 часов в неделю (ст. 350 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических



работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

3.1.4. При составлении расписаний учебных занятий исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более 2 часов.

3.1.5. При составлении графика дежурств педагогических работников учитывать сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Привлекать педагогических работников к дежурству по образовательному учреждению в дни их работы, не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

3.1.6. В обязательном порядке устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.1.7. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с профкомом (ст. 99 ТК РФ), кроме случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 99 ТК РФ.

3.1.8. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению работодателя.

Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.9. Привлекать работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой труда.

3.1.10. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к выполнению педагогической (в том числе методической и организационной) работы, связанной с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической

работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определенной им до начала каникулярного времени.

3.1.11. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с графиком отпусков по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.12. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – 3 до 5 календарных дней;
- председателю профкома – 3 календарных дней;
- при отсутствии в течении календарного года дней нетрудоспособности – 3 дней;
- в связи с особой юбилейной даты работника (50 лет и 55 лет) - 1 дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс - 1 день «1 сентября» или очередной отпуск.
- работникам, имеющим детей-инвалидов,
- до 14 календарных дней в году.

3.1.13. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных, по письменному заявлению работника переносить ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ч. 2 ст. 124 ТК РФ).

3.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, продолжительность которого



не может быть менее трех календарных дней (ст. 119 ТК РФ) (Приложение № 13).

3.1.15. Предоставлять дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно Перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда (Приложение № 10) по результатам специальной оценки условий труда.

3.1.16. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ), порядок предоставления которого определяется Приказом Минобрнауки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года (Приложение № 2).

3.1.16. Устанавливать рабочее время, время отдыха и оплату труда для женщин, работающих в сельской местности, с учётом установленных для них постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»:

сокращенной 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами, с выплатой заработной платы в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы;

одного дополнительного выходного дня в месяц без сохранения заработной платы по желанию работника.

3.2. Стороны договорились:

3.2.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (Приложение №2);

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ) (Приложение №3);

- другими локальными нормативными актами, утверждёнными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.2.2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить работнику отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в ст. 128 ТК РФ, а также в следующих случаях, установленных настоящим коллективным договором:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях

- в случае рождения ребенка, регистрации брака работника (детей работника), смерти близких родственников – 3 до 5 календарных дней;

- председателю профкома – 3 календарных дней;

- при отсутствии в течении календарного года дней нетрудоспособности – 3 дня;

- в связи с особой юбилейной даты работника (50 лет и 55 лет) - 1 день;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
- при уходе за больным родственником – от 3 дней до 2 недель;
- работникам, дети которых идут в первый класс- 1 день «1 сентября» или очередной отпуск.
- работникам, имеющим детей-инвалидов, - до 14 календарных дней в году.

3.2.3. Для педагогических и иных работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, для которых перерыв для приема пищи не устанавливается, обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени отдельно от обучающихся. Для приема пищи отводится стол в обеденном зале.

#### **Раздел 4. Оплата и нормирование труда**

4.1. Стороны договорились:

4.1.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с профсоюзным комитетом:

Положение об оплате труда (Приложение № 4), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним, включающее также следующие разделы:

- раздел о выплатах компенсационного характера и доплатах за дополнительные виды работ;
- раздел о выплатах стимулирующего характера.

Положение об оказании материальной помощи (Приложение № 9 к Приложению об оплате труда).

Положение о порядке формирования и использования средств от приносящей доход деятельности (Приложение № 5).

Положение о комиссии по стимулированию работников образовательной организации (Приложение № 8).

Положение о порядке распределения педагогической нагрузки работников образовательной организации на учебный год (Приложение № 9).

Локальный, нормативный акт, устанавливающий ежегодно объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу.

В состав комиссий по премированию (стимулированию), по распределению учебной нагрузки, установлению классного руководства, входит представитель выборного профсоюзного органа. В целях объективного рассмотрения вопросов, исключения конфликта интересов, в состав указанных комиссий не включается руководитель организации и главный бухгалтер.



Все Положения, как правило, являются приложениями к коллективному договору.

4.1.2. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников в соответствии с законодательством, с учётом примерных локальных нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодёжной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.1.3. Устанавливать размеры окладов ставок заработной платы, исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Образовательное учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет по согласованию с выборным профсоюзным органом размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами в соответствии с Примерным положением, утвержденным постановлением Главы муниципального образования от 25.08.2017г. № 2068.-ПА.

Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, предусматриваемые в примерных положениях об оплате труда работников учреждений по видам экономической деятельности, утверждаемых органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления, используются в качестве ориентиров для установления в образовательном учреждении конкретных размеров тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников учреждения. Минимальные тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы не подлежат включению в положение об оплате труда работников.

4.1.4. Повышать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.1.5. Устанавливать выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.1.6. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением об оплате труда за счет бюджетных средств, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных образовательным учреждением на оплату труда работников.

4.1.7. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в образовательном учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не более 30 процентов.

В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. При увеличении размеров

субвенций (субсидий) на оплату труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с профсоюзным комитетом.

Совершенствование системы оплаты труда работников осуществляется путем перераспределения средств, предназначенных на оплату труда (без учета районного коэффициента), с тем, чтобы на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников направлялось не менее 70 % фонда оплаты труда (без учета части фонда оплаты труда, предназначенного на выплаты компенсационного характера, связанные с работой в местностях с особыми климатическими условиями, в сельской местности, а также в организациях, в которых за специфику работы выплаты компенсационного характера предусмотрены по двум и более основаниям).

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

4.1.8. Решение о распределении дохода от приносящей доход деятельности принимается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

4.1.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее 2/3 средней заработной платы работника.

В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям органов Роспотребнадзора, органов пожарного надзора, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.1.11. За работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, сохраняется заработная плата в полном размере.

4.1.12. Установить доплату педагогам за оказание консультативной, методической и практической помощи молодым педагогам (наставничество) в размере не менее 10 % оклада (должностного оклада), ставки согласно Положению об оплате труда работников.

4.1.13. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, заработная плата работнику за выполнение нормы труда



по основной должности выплачивается в размере не ниже минимального размера оплаты труда, установленной в Свердловской области.

4.1.14. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

4.1.15. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику устанавливается доплата в размере 100 рублей в расчете на одного обучающегося. Конкретный размер и условия доплат педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя устанавливаются настоящим коллективным договором и локальными нормативными актами.

Ежемесячное денежное вознаграждение педагогическому работнику за классное руководство (далее – денежное вознаграждение), устанавливаемое в соответствии с решением федеральных органов государственной власти и финансируемое за счет средств федерального бюджета, выплачивается в порядке и в размерах, установленных органами государственной власти. При этом, ранее установленная за счет фонда оплаты труда доплата не может быть отменена, а её размер не может быть снижен.

Денежное вознаграждение выплачивается педагогическому работнику за каждый класс (класс–комплект) независимо от количества обучающихся.

Одному педагогическому работнику может выплачиваться не более двух денежных вознаграждений в случае выполнения классного руководства в двух или более классах (классах–комплектах).

При осуществлении педагогическими работниками классного руководства в классах:

- возложение на педагогического работника функции классного руководства происходит при распределении учебной нагрузки на новый учебный год (тарификации);

- доплата за классное руководство и ежемесячное денежное вознаграждение выплачиваются работнику пропорционально отработанному времени;

- в течение учебного года и в каникулярный период недопустимо изменение размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- при тарификации на следующий учебный год соблюдается преемственность осуществления классного руководства в классах;

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

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство,

другим педагогическим работником осуществляется с установлением ему всех соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- длительное отсутствие – это невозможность выполнения работником возложенных на него функций по причине болезни или иным обстоятельствам в течение всего периода отсутствия;

- ежемесячное вознаграждение за классное руководство, установленное за счет средств федерального бюджета (5 000 рублей), учитывается во всех случаях при исчислении среднего заработка;

- при исчислении среднего заработка для оплаты оплачиваемых отпусков в связи с обучением, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя, данная сумма выплачивается, в том числе, за счет областного бюджета в пределах установленного фонда оплаты труда;

- выплаты за классное руководство могут быть отменены за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине соответствующих функций в порядке ст. 74 Трудового кодекса РФ.

Образовательная организация принимает Положение о классном руководстве по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.1.16. В лагере с дневным пребыванием детей, создаваемом на базе образовательной организации в качестве временного структурного подразделения, в каникулярное время может реализовываться внеурочная деятельность обучающихся в рамках федеральных государственных образовательных стандартов и дополнительные общеобразовательные программы.

В случае если учителю при этом поручено выполнение обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по должности «воспитатель», с ним заключается дополнительное соглашение, в котором определяется срок и объем дополнительно выполняемой работы, а также размер дополнительной оплаты за увеличение объема работ из средств, предусмотренных на организацию летней оздоровительной кампании.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.2.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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».



4.2.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в образовательном учреждении. Учебную нагрузку, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливать только с письменного согласия работника.

4.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год по согласованию с профсоюзным комитетом. Распределение учебной нагрузки производить в соответствии с Положением о распределении учебной нагрузки (Приложение № 9).

4.2.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов) только по согласованию с профсоюзным комитетом и при условии, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с письменного согласия.

4.2.6. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под роспись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.2.7. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и другим педагогическим работникам, для которых данное общеобразовательное учреждение является местом основной работы сохранять ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Не уменьшать объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.2.8. При возложении на учителей, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, 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, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включать в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.2.9. Выплачивать учителям, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с

установленной нагрузкой, до конца учебного года в соответствии с п. 2.4. приложения № 2 к Приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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»:

- заработную плату за фактически оставшееся количество часов учебной (преподавательской) работы, если оно превышает норму часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- заработную плату в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов учебной (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

4.2.10. Ставить в известность педагогических работников об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за 2 месяца.

4.2.11. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим учителям (преподавателям) на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.12. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.2.13. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Расчет части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 07.12.2017 г. № 38-П районный коэффициент к заработной плате не включается в состав минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской



Федерации от 11.04.2019 г. № 17-П повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

В соответствии с Постановлением Конституционного Суда Российской Федерации от 16.12.2019 г. № 40-П, дополнительная оплата (доплата) работы, выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) не включается в состав заработной платы (части заработной платы) работника, не превышающей минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы в субъекте Российской Федерации).

4.2.14. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц: 7 и 22 числа.

Заработная плата за первую половину месяца начисляется и выплачивается пропорционально отработанному работником времени (фактически выполненной работе).

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей).

Выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьями 152 и 153 ТК РФ производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц) производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц в случае, если в настоящем коллективном договоре или локальном нормативном акте определен срок выплаты работникам стимулирующей выплаты за месяц в месяце, следующим за отчетным.

4.2.15. При нарушении работодателем срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель в соответствии со ст. 236 ТК РФ, обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.2.16. В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.2.17. После истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности сохранять педагогическому работнику повышения к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, в течение одного года в следующих случаях:

в случае длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);

нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;

возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;

окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;

в случае нарушения прав аттестующегося педагогического работника;

в случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

в случае исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа;

в случае рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения;

В случае истечения срока действия квалификационной категории по занимаемой должности у педагогических работников в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного и техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за ними сохраняются выплаты по повышению размеров должностных окладов, ставок заработной платы, установленные за соответствующую категорию, в течение шести месяцев после истечения действия квалификационной категории.

4.2.18. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности.

4.2.19. Устанавливать выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в течение года после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования (независимо от факта трудоустройства в предыдущем периоде), повышенные на 20 процентов оклады (ставки заработной платы) до установления им квалификационной категории, но не более чем на два года.



Указанные повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Устанавливать данное повышение при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

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

Повышение оклада (ставки заработной платы) в соответствии с настоящим пунктом производится также с момента окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования лицам, до ее окончания допущенным к занятию педагогической деятельностью в установленном порядке на основании пунктов 3–5 статьи 46 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», в случае продолжения ими педагогической деятельности в той же организации.

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада, ставки заработной платы, в течение указанного срока ушёл в отпуск по беременности и родам или в отпуск по уходу за ребенком, выплата установленного настоящим пунктом повышения продолжается после выхода из соответствующего отпуска до истечения двух лет педагогической работы в организации (с учетом срока выплаты повышения до ухода в соответствующий отпуск).

Если педагогический работник, которому в соответствии с настоящим пунктом было установлено повышение оклада (ставки заработной платы), в течение указанного срока был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы, данное повышение сохраняется на оставшийся до увольнения в связи с призывом на военную службу срок при условии трудоустройства в организацию, из которой он был уволен в связи с призывом на военную службу, в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

В случае истечения срока, на который установлено повышение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в соответствии с настоящим пунктом в период действия на территории Свердловской области режима повышенной готовности или чрезвычайной ситуации природного или техногенного характера, который препятствует реализации права педагогических работников на прохождение аттестации в установленном порядке, за педагогическим работником сохраняется право на указанное повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, в течение шести месяцев после истечения срока, на который было установлено повышение в соответствии с абзацем 1 настоящего пункта.

4.2.20. Устанавливать работникам, осуществляющим работу в каникулярный период в оздоровительном лагере с дневным пребыванием

детей, доплату к окладу из средств, заложенных на оплату труда в стоимость путёвки в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области и нормативным правовым актом органа местного самоуправления.

4.2.21. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере, в том числе работу в детских оздоровительных лагерях, осуществляемую по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ.

4.2.22. Освобождать педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее – ГИА) в рабочее время, от основной работы на период проведения ГИА с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей

Педагогическим работникам, участвующим в проведении ГИА, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА, размер и порядок выплаты которой регулируется нормативными правовыми актами Свердловской области.

4.3. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогически работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливаются в соответствии с Приложением № 4.

## **Раздел 5. Охрана труда и здоровья.**

### **5.1 Работодатель обязуется:**

5.1.1. Обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда (далее – СУОТ) в организации (ст. 212 ТК РФ).

5.1.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, проводить работу по совершенствованию безопасного труда, предупреждению производственного травматизма и обеспечению соответствующих санитарно-гигиенических условий, профилактике возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.3. Разработать перечень мероприятия для создания условий, отвечающих требованиям по безопасности труда и согласовать их проведение с первичной профсоюзной организацией. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственных должностных лиц определять в ежегодном Соглашении по охране труда (Приложение № 6).

5.1.4. Создать совместную комиссию по охране труда администрации и профсоюзной организации на паритетной основе (приказ Минздравсоцразвития от 24.06.2014 г. № 412н).

5.1.5. Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда, а также проведения административно-общественного контроля.

5.1.6. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий труда средства в размере не менее 0,7 % суммы затрат на эксплуатационные



расходы на содержание организации и не менее 2 % от фонда оплаты труда в соответствии с Отраслевым соглашением.

5.1.7. Создать комиссию по обучению и проверке знаний по охране труда в количестве не менее трех человек из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе (Постановление Министерства труда РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

Проводить инструктаж по охране труда под роспись не реже 1 раза в 6 месяцев, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу.

Проводить обучение и проверку знаний требований охраны труда работников организации не реже 1 раза в 3 года (ст. 212 ТК РФ).

5.1.8. Обеспечивать работников правилами, инструкциями и другими необходимыми для безопасного выполнения должностных обязанностей нормативными и справочными материалами по охране труда.

5.1.9. Обеспечить в соответствии с законодательством проведение вакцинации работников согласно «Календарю профилактических прививок по эпидемическим показаниям» утвержденному приказом Министерства здравоохранения РФ от 21.03.2014 г. №125н.

В установленные сроки за счет средств работодателя обеспечить проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников (до 1 апреля 2021 года - в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н, с 1 апреля 2021 года - в соответствии с Приказом Минтруда России № 988н, Минздрава России № 1420н от 31.12.2020 г. «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» и Приказом Минздрава России от 28.01.2021 г. № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»).

Обеспечить за счет средств работодателя проведение обязательных психиатрических освидетельствований определенной категории работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 г. № 377, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.10. Предоставлять для прохождения диспансеризации работниками не менее 1 дня с сохранением за ними места работы и среднего заработка 1 раз в 3 года, а лицам, достигшим возраста 40 лет – предоставлять 1 день ежегодно;

Предоставить лицам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением работником справки от медицинской организации о прохождении им диспансеризации (ст. 185.1 ТК РФ);

5.1.11. Провести специальную оценку условий труда (далее – СОУТ) на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013г. №426-ФЗ. Проводить СОУТ не реже одного раза в пять лет.

5.1.12. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам СОУТ следующие компенсации:

- сокращенный рабочий день и дополнительный отпуск в соответствии со статьями 92, 117 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 10;

- доплату к окладу в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей согласно приложению № 12.

Устанавливать конкретные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада) (ст. 147 ТК РФ), дополнительный отпуск - не менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ), продолжительность рабочего времени - не более 36 часов рабочего времени (ст. 92 ТК РФ) Положением об оплате труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

5.1.13. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимую в порядке и в сроки, согласованные с выборным профсоюзным органом.

5.1.14. Обеспечить приобретение и выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты - специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. №997н и приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 г. № 777н и согласно приложению № 7.

Обеспечить хранение, ремонт, стирку, сушку, а при необходимости замену ранее выданных средств защиты за счет средств работодателя. Вести карточки бесплатной выдачи средств индивидуальной в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. № 290н.

5.1.15. Обеспечить приобретение и выдачу работникам смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. №1122н согласно приложению № 7.

5.1.16. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.



5.1.17. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.1.18. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять за работниками место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.19. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

5.1.20. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по должности и по видам выполняемых работ с учетом мнения Профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

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

5.1.22. Обеспечивать доступность представителям Профсоюзной организации (уполномоченному по ОТ) для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективного договора, соглашения по охране труда.

5.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия.

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль соблюдения трудового законодательства по охране труда и обеспечения безопасных условий труда силами уполномоченного по охране труда и совместной комиссии по охране труда. Два раза в год подводить итоги выполнения Соглашения по охране труда.

5.2.3. Участвовать в организации обучения работников по охране труда.

5.2.4. Регулярно заслушивать на заседаниях профкома уполномоченного по охране труда, готовить соответствующие предложения по улучшению условий труда для должностных лиц, ответственных за охрану труда.

5.2.5. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.6. Принимать участие в подготовке учреждения к новому учебному году и в работе в комиссии по приемке образовательного учреждения.

## **Раздел 6. Социальные гарантии.**

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед городским комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам в областной санаторий-профилакторий «Юбилейный» (при наличии возможности - в другие санатории – профилактории).

6.1.2. В случае участия работников в областных, городских, районных спортивных соревнованиях (спартакиадах), конкурсах по охране труда они

освобождаются от работы на время участия в соревнованиях (конкурсах) с сохранением среднего заработка.

6.1.3. При увольнении работников, на которых в связи с работой воздействовали вредные производственные факторы, дающие право в дальнейшем на какие-либо льготы, в том числе на досрочное назначение пенсии в связи с особыми условиями труда, таким работникам выдаётся заверенная копия карты аттестации рабочих мест или карты специальной оценки условий труда за всё время работы в соответствующих условиях.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Предоставлять работникам при выделении им путёвки в санатории-профилактории дни для лечения по данной путёвке (без нарушения образовательного процесса). По желанию работника указанные дни предоставляются в счёт ежегодного оплачиваемого отпуска за соответствующий год либо без сохранения заработной платы.

Работник может проходить лечение в государственном автономном учреждении Свердловской области «Санаторий-профилакторий «Юбилейный» без прерывания трудовой деятельности, на основании соглашения с работодателем о временной дистанционной работе, организуя учебные занятия в дистанционном режиме, если это не приводит к нарушению образовательного процесса.

6.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.3.1. Организовывать культурно-просветительную и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения – членами Профсоюза и членами их семей (коллективные походы в кино, театр, туристические поездки и т.д.).

6.3.2. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза, желающим стать участниками программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильём.

6.3.3. Оказывать консультативную помощь работникам – членам Профсоюза при составлении, изменении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

6.3.4. Оказывать материальную помощь работникам – членам Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о премировании работников – членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

6.3.6. Ходатайствовать перед городским (районным) комитетом Профсоюза о предоставлении частичной компенсации стоимости путевки в санаторий-профилакторий «Юбилейный» членам Профсоюза.

## **Раздел 7. Гарантии деятельности профсоюзной организации.**

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».



7.1.2. Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», о планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников, по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-трудовым вопросам, своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения профсоюзных органов и давать на них мотивированные ответы.

7.1.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

7.1.4. На основании личных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно удерживать из заработной платы профсоюзные взносы и перечислять их на расчетный счет городской профсоюзной организации.

7.1.5. Предоставить право представителю профкома участвовать в совещаниях администрации, а также обеспечить представителю профкома свободный доступ к локальным нормативным документам.

7.1.6. Предоставлять членам выборных профсоюзных органов на условиях, предусмотренных действующим законодательством, время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

7.1.7. Устанавливать доплаты в размере 1000 руб. работнику, избранному председателем первичной профсоюзной организации, в размере 1000 руб. уполномоченному по охране труда за организацию работы в рамках общественно-государственного управления образовательной организацией из фонда оплаты труда.

7.1.8. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием профсоюзных органов.

7.1.9. Размещать на сайте образовательной организации материалы первичной профсоюзной организации.

7.1.10. Предоставлять работникам – молодым специалистам - время для участия в мероприятиях, проводимых городской организацией Профсоюза и Советом молодых педагогов в день, установленный городской организацией Профсоюза. Устанавливать рабочее время работникам – молодым специалистам таким образом, чтобы в указанные дни они были свободны от проведения занятий.

7.2. Стороны договорились:

7.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и

гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

7.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Общероссийского Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ.

7.2.3. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

7.2.4. Члены профсоюзного комитета, уполномоченные по охране труда профкома, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместных с работодателем комитетах (комиссиях) освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашениями, и настоящим коллективным договором.

7.2.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ;
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения профсоюзного комитета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

7.2.6. В учреждении устанавливается следующий порядок согласования локальных нормативных актов:

- В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, перед принятием



- решения работодатель направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации (далее – профсоюзный орган);
- Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта принимает мотивированное решение о его согласовании либо отказе в согласовании и направляет работодателю данное мотивированное решение в письменной форме;
  - В случае если выборный орган первичной профсоюзной организации отказал в согласовании локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного решения провести консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения;
  - При не достижении согласия, возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего либо работодатель принимает локальный нормативный акт на тех условиях, которые были согласованы, либо продолжает консультации.

### 7.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.3.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в образовательном учреждении. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов Профсоюза.

7.3.2. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально - трудовые отношения и вопросы охраны труда.

7.3.3. Оказывать содействие в предоставлении бесплатной правовой помощи в решении трудовых и социально-экономических вопросов работникам, являющимся членами Профсоюза, с привлечением специалистов вышестоящих организаций Профсоюза.

7.3.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности представлять их интересы.

7.3.5. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой консультационной, методической, информационной помощи в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.6. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании работодателю необходимой помощи по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников в случае, если руководитель образовательной организации является членом Профсоюза;

7.3.7. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами об оказании материальной помощи членам Профсоюза в соответствии с установленным в Профсоюзе порядком.

7.3.8. Содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

7.3.9. Доводить до сведения работников и работодателя отдельные нормы действующего трудового законодательства и законодательства по охране труда.

7.3.10. Награждать работников - членов Профсоюза премиями и ценными подарками по итогам работы в порядке, установленном выборными профсоюзными органами.

7.3.11. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами, перед муниципальными и государственными органами о награждении работников – членов Профсоюза профсоюзными наградами, муниципальными и государственными наградами за достижения в профсоюзной и в трудовой деятельности, в т.ч. представлять работников – членов Профсоюза к государственным наградам, дающим право на получение звания «Ветеран труда Свердловской области».

### **Раздел 8. Разрешение трудовых споров.**

8.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

8.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

8.3. Работодатель по предложению первичной профсоюзной организации обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

### **Раздел 9. Заключительные положения.**

9.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

9.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

9.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

9.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.



Приложение №1

Первичная организация профкома работников МБОУ СОШ № 77  
Председатель первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Е.Хорзеева

Утвержден  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
Приказ МБОУ СОШ № 77 № 172 от 31.08.2021.  
Протокол педагогического совета № 1 от 31.08.2021.

**Перспективный план повышения квалификации педагогических работников МБОУ СОШ № 77**

п/п	Фамилия, отчество (при наличии)	имя, (при наличии)	Занимаемая должность (должности)	Уровень образования	Квалификация	Наименование направления подготовки и (или) специальности	Год планируемого повышения квалификации			
							2021	2022	2023	2024
1	Сопина Екатерина Юрьевна		Учитель	Высшее педагогическое	Учитель начальных классов средней школы	Педагогика и методика начального обучения				
2	Головнева Татьяна Николаевна		Учитель	Высшее педагогическое	Учитель начальных классов средней школы	Педагогика и методика начального обучения				
3	Яшкина Галина Ивановна		Учитель	Высшее педагогическое	Учитель начальных классов средней школы	Педагогика и методика начального обучения				
4	Долганова Зоя Владимировна		Учитель	Высшее педагогическое	Учитель начальных классов средней школы	Педагогика и методика начального обучения				
5	Кисель Ольга Владимировна		Учитель	Высшее педагогическое	Учитель начальных классов	Педагогика и методика начального обучения				

6	Хорзеева Елена Евгеньевна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель начальных классов средней школы	Педагогика и методика начального обучения				
7	Дербышева Юлия Евгеньевна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель истории	Учитель истории и общественно-политических дисциплин средней школы				
8	Кайль Яна Андреевна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель русского языка и литературы	Русский язык и литература				
9	Ковлягин Михаил Валерьевич	Учитель	Высшее педагогическое	Бакалавр естественно-научного образования	Естественно-научное образование				
10	Колясникова Наталья Николаевна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель информатики и математики	Информатика в образовании				
11	Ларина Татьяна Валентиновна	Учитель Педагог-библиотекарь	Высшее педагогическое	Учитель английского и немецкого языков средней школы	Английский и немецкий язык				
12	Линева Екатерина Александровна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель английского языка	Иностранный язык				
13	Надточий Елена Владимировна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель математики и информатики	Математика с дополнительной специальностью Информатика				
14	Поздина Лариса Васильевна	Учитель	Среднее специальное	Учитель физической культуры	Физическая культура				
15	Терещенко Алена Олеговна	Учитель	Высшее педагогическое	Бакалавр естественно научного	География				



16	Шилькова Елена Борисовна	Учитель	Высшее педагогическое	направления Учитель химии и биологии	Химия и биология				
17	Крашенинина Наталья Владиславовна	Заместитель директора Учитель	Высшее педагогическое	Учитель русского языка и литературы	Русский язык и литература				
18	Ершова Галина Леонидовна	Заместитель директора	Высшее педагогическое	Бакалавр педагогики по направлению «Педагогика»	Детская практическая психология				
19	Шлапак Елена Николаевна	Педагог-психолог	Высшее педагогическое	Психолог-преподаватель психологии	Психология				
20	Бокова Анастасия Валерьевна	Учитель	Высшее педагогическое	Учитель иностранного языка начальной и основной общеобразовательной школы	Иностранный язык				
21	Коровайная Алина Сергеевна	Учитель	Среднее специальное	Учитель физической культуры	Физическая культура				

Согласованы  
Председатель ПК  
МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_Хорзеева Е.Е.

Обсуждены общим  
собранием  
МБОУ СОШ № 77  
Протокол №1 от  
31.08.2021 г.

Утверждены:  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_Г.Н. Жидкова  
Приказ № 172 от 31.08.2021 г.

## **Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ СОШ № 77**

### **1. Общие положения**

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка способствуют укреплению трудовой дисциплины, рациональному использованию рабочего времени, повышению результативности труда, высокому качеству работы, обязательны для исполнения всеми работниками общеобразовательного учреждения.

1.2. Каждый работник общеобразовательного учреждения несет ответственность за качество общего образования и его соответствие государственным образовательным стандартам, за соблюдение трудовой и производственной дисциплины.

1.3. Вопросы, связанные с применением правил внутреннего трудового распорядка, решаются руководством общеобразовательного учреждения в пределах предоставленных ему прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством, по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

2.1. Для работников общеобразовательного учреждения работодателем является общеобразовательное учреждение.

2.2. Прием на работу и увольнение работников общеобразовательного учреждения осуществляет директор общеобразовательного учреждения.

2.3. В том случае, когда педагогические работники принимаются на работу по трудовому договору, который заключается на срок не менее двух лет. Решение о продлении контракта или его расторжении принимается директором общеобразовательного учреждения в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и доводится до сведения работника не позднее июня текущего года.

2.4. На педагогическую работу принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям квалификационной характеристики в соответствии с Единым квалификационным справочником, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №761н от 26.08.2010г. по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.5. К педагогической деятельности в общеобразовательном учреждении не допускаются лица, которым она запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, имеющие судимость за определенные преступления. Перечни соответствующих медицинских противопоказаний и составов преступлений устанавливаются законом.



2.6. При приеме на работу (заключение трудового договора) работник обязан представить администрации следующие документы:

- медицинское заключение о состоянии здоровья;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- копию ИНН;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета (для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу);
- документ о соответствующем образовании;
- справка об отсутствии судимости;
- сведения о трудовой деятельности в электронном виде;
- справка об отсутствии административного наказания за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ.

Прием на работу без перечисленных выше документов не допускается.

2.7. Запрещается требовать от лиц при приеме на работу документы, представление которых не предусмотрено законодательством.

2.8. Прием на работу оформляется подписанием трудового договора в письменной форме между работником и представителем администрации.

2.9. После подписания трудового договора администрация издает приказ о приеме на работу, который доводится до сведения работника под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. В нем должны быть указаны наименование должности в соответствии с Единым квалификационным справочником, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ №761н от 26.08.2010г. по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании.

2.10. Перед допуском к работе вновь поступившего работника администрация обязана:

- ознакомить работника с условиями, его должностной инструкцией, условиями оплаты труда, разъяснить его права и обязанности;
- ознакомить работника с Уставом школы, настоящими Правилами, проинструктировать его по правилам техники безопасности, производственной санитарии, противопожарной безопасности и организации охраны жизни и здоровья детей, с оформлением инструктажа в журнале установленного образца.
- Ознакомить с обязательством о неразглашении персональных данных работников.

2.11. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке, на работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.12. На каждого работника общеобразовательного учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, копии документа об образовании, материалов по результатам аттестации. После увольнения работника его личное дело хранится в общеобразовательном учреждении бессрочно.

2.13. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством (ст. 73, 75, 78, 80, 81, 83, 84 Трудового кодекса Российской Федерации). Работники имеют право расторгнуть

трудовой договор, предупредив письменно администрацию общеобразовательного учреждения за две недели. Прекращение трудового договора оформляется приказом по общеобразовательному учреждению.

2.14. В день увольнения администрация общеобразовательного учреждения производит с работником полный денежный расчет и выдает ему трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и со ссылкой на статью и пункт закона. Днем увольнения считается последний день работы.

2.15. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.16. В связи с изменениями в организации работы учреждения и организации труда (изменения количества классов, учебного плана, введения новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.) допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда работника: системы и размера оплаты труда, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления или отмены неполного рабочего времени, установление или отмены дополнительных работ (классного руководства, заведования кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 2 месяца. Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается в соответствии с трудовым законодательством.

### **3. Основные обязанности и права работников**

3.1. Работники общеобразовательного учреждения обязаны:

- работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, распоряжения администрации школы, обязанности, возложенные на них уставом школы, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями и должностными инструкциями;
- соблюдать дисциплину труда — основу порядка в школе, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения возложенных на них обязанностей, воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;
- всемерно стремиться к повышению качества выполняемой работы, не допускать упущений в ней, строго соблюдать исполнительскую дисциплину, постоянно проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов трудовой деятельности;



- соблюдать требования техники безопасности и охраны труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной охраны, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- быть всегда внимательными к детям, вежливыми с родителями обучающихся и членами коллектива;
- систематически повышать свой теоретический, методический и культурный уровень, деловую квалификацию;
- содержать свое рабочее место в чистоте и порядке, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- беречь и укреплять собственность общеобразовательного учреждения (оборудование, инвентарь, учебные пособия), экономно расходовать материалы, электроэнергию, воспитывать у обучающихся (воспитанников) бережное отношение к имуществу;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию;
- приходить на работу за 15 минут до начала своих уроков по расписанию;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские осмотры.

3.2. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы на основании квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.3. Педагогические работники общеобразовательного учреждения несут полную ответственность за жизнь и здоровье детей во время проведения уроков, внеклассных и внешкольных мероприятий, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма обучающихся работники общеобразовательного учреждения обязаны немедленно сообщить администрации.

3.4. Приказом директора общеобразовательного учреждения в дополнение к учебной работе на учителей может быть возложено классное руководство, заведование учебными кабинетами, учебно-опытными участками, организация трудового обучения, а также выполнение других образовательных функций.

3.5. Педагогический работник обязан:

- Своевременно заполнять классный журнал в соответствии с «Положением о единых требованиях к оформлению и ведению классного журнала».
- Со звонком начинать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.
- Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для учителей и обучающихся.
- Иметь рабочую учебную программу по предмету, календарно-тематическое планирование и контрольно-измерительные материалы.
- Выполнять распоряжения администрации учреждения качественно и в срок.

- Выполнять все приказы директора школы безоговорочно, при несогласии с приказом обжаловать выполненный приказ в конфликтной комиссии.

- Классный руководитель обязан в соответствии с расписанием и планом воспитательной работы один раз в неделю проводить классные часы, планы воспитательной работы составляются один раз в год.

- Классный руководитель занимается с классом воспитательной внеурочной работой согласно имеющемуся плану воспитательной работы, а также проводит периодически, но не менее четырех раз за учебный год родительские собрания.

- Классный руководитель обязан один раз в неделю проводить проверку дневников обучающихся в соответствии с «Положением о единых требованиях по ведению дневников обучающихся».

3.6. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия учителя и разрешения директора учреждения. Вход в класс после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору.

Во время проведения уроков не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

3.7. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию. Как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.8. Педагогические работники имеют право:

- Участвовать в управлении учреждением (обсуждать Коллективный договор и Правила внутреннего трудового распорядка; быть избранным в Совет школы; принимать решения на заседаниях педагогического совета; принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения);

- защищать свою профессиональную честь и достоинство;

- свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебные пособия и материалы, учебники, методы оценки знаний обучающихся;

- проходить аттестацию на любую квалификационную категорию;

- работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней;

- подвергнуться дисциплинарному расследованию нарушений норм профессионального поведения или Устава образовательного учреждения только по жалобе, поданной в письменной форме, копия которой должна быть передана педагогическому работнику.

- получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ, учредителем, а также Коллективным договором;

- работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

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

4.1. Администрация общеобразовательного учреждения обязана:



- обеспечивать соблюдение работниками общеобразовательного учреждения обязанностей, возложенных на них Уставом общеобразовательного учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка;

- создать условия для улучшения качества работы, своевременно подводить итоги, поощрять передовых работников с учетом мнения трудового коллектива, Совета школы, повышать роль морального и материального стимулирования труда, создать трудовому коллективу необходимые условия для выполнения ими своих полномочий;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, поддерживать и развивать инициативу и активность работников; обеспечивать их участие в управлении общеобразовательного учреждения, в полной мере используя собрания трудового коллектива, производственные совещания и различные формы общественной самодеятельности;

- своевременно рассматривать замечания работников; правильно организовать труд работников общеобразовательного учреждения в соответствии с их специальностью и квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место для образовательной деятельности;

- обеспечить исправное состояние оборудования, охрану здоровья и безопасные условия труда;

- обеспечивать систематическое повышение профессиональной квалификации работников общеобразовательного учреждения, проводить аттестацию педагогических работников, создавать необходимые условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях;

- обеспечить соблюдение трудовой дисциплины, своевременно применять меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение коллектива;

- не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день работника, появившегося на работе в нетрезвом состоянии, принять к нему соответствующие меры согласно действующему законодательству;

- создать нормальные санитарно-гигиенические условия (освещенность рабочего места, температурный режим, электробезопасность и т. д.);

- своевременно производить ремонт общеобразовательного учреждения, добиваться эффективной работы технического персонала;

- обеспечивать сохранность имущества общеобразовательного учреждения, его сотрудников и обучающихся;

- обеспечивать систематический контроль за соблюдением условий оплаты труда работников и расходованием фонда заработной платы;

- чутко относиться к повседневным нуждам работников общеобразовательного учреждения, обеспечивать предоставление им установленных льгот и преимуществ, при возможности содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий.

#### 4.2. Директор учреждения:

- действует на основании единоначалия по вопросам, входящим в его компетенцию;

- действует без доверенности от имени Учреждения, представляет Учреждение во всех органах власти и управления, организациях, предприятиях, учреждениях;

- организует планирование и осуществляет руководство текущей деятельностью Учреждения;
- утверждает штатное расписание, устанавливает заработную плату работникам Учреждения, в том числе надбавки, доплаты, выплаты стимулирующего характера в пределах имеющихся средств на основании соответствующего Положения;
- осуществляет прием на работу, переводы, увольнение работников Учреждения, распределение их должностных обязанностей, заключает с ними трудовые договоры;
- осуществляет расстановку педагогических кадров Учреждения, распределяет учебную нагрузку, проводит подбор заместителей, определяет их функциональные обязанности, назначает заведующих учебными кабинетами;
- обеспечивает условия для проведения аттестации педагогических работников и учитывает результаты аттестации при расстановки кадров;
- утверждает структуру и штатную численность, номенклатуру дел, инструкцию по делопроизводству, должностные инструкции работников, другие документы согласно номенклатуре дел;
- обеспечивает разработку и утверждает локальные нормативные акты после принятия и (или) утверждения их органами самоуправления (образовательную программу, учебный план, рабочие программы, принятые Педагогическим советом Учреждения, программу развития, принятую Советом Учреждения, годовой календарный учебный график, согласованный с Уполномоченным органом);
- утверждает локальные нормативные акты, регулирующие трудовые отношения между работодателем и работником, с учетом мнения профсоюзного комитета (при его наличии в Учреждении);
- вводит в действие (утверждает) локальные нормативные акты, регулирующие образовательный процесс и взаимоотношения участников образовательного процесса, регулирующие деятельность органов самоуправления Учреждения, утверждаемые органами самоуправления;
- в пределах компетенции издает приказы и инструкции, обязательные для выполнения обучающимися и работниками Учреждения, объявляет благодарности и налагает взыскания на работников Учреждения;
- обеспечивает разработку и внесение изменений и дополнений в настоящий Устав либо его новой редакции;
- осуществляет процедуры приема, перевода и отчисления обучающихся;
- является единоличным распорядителем денежных средств, обеспечивает их рациональное использование в соответствии с утвержденными в установленном порядке муниципальным заданием и планом финансово- хозяйственной деятельности Учреждения;
- принимает меры для расширения и развития материальной базы Учреждения, оснащения современным учебным оборудованием, создания надлежащих социально-бытовых условий для обучающихся и работников;
- заключает от имени Учреждения договоры с юридическими и физическими лицами в пределах компетенции Учреждения и финансовых средств, выделенных ему на эти цели;
- организует в Учреждении оказание платных дополнительных образовательных услуг в порядке и на условиях, предусмотренных



законодательством Российской Федерации, на основании соответствующего Положения;

- обеспечивает выполнение санитарно-гигиенических норм, противопожарных требований и других условий по охране жизни и здоровья обучающихся и работников Учреждения;

- приостанавливает в обязательном порядке решение Общего собрания, Совета Учреждения и (или) Педагогического совета Учреждения в случае, если они противоречат законодательству Российской Федерации, настоящему Уставу;

- несет ответственность за организацию образовательного процесса обучающихся, укрепление их физического развития, соблюдение требований и норм по охране труда, за состояние психологического климата в коллективе Учреждения;

- несет персональную ответственность за ведение работы по бронированию военнообязанных Учреждения, осуществляет организацию обязательного учета военнообязанных для предоставления отсрочки от призыва на военную службу;

4.3. Осуществляет иные полномочия, необходимые для обеспечения нормального функционирования Учреждения и выполнения требований действующего законодательства Российской Федерации, за исключением полномочий, отнесенных к компетенции Учредителя и (или) Уполномоченного органа

4.4. Администрация общеобразовательного учреждения несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся во время пребывания их в школе и участия в мероприятиях, организуемых общеобразовательным учреждением. Обо всех случаях травматизма сообщать в соответствующие органы образования в установленном порядке.

## **5. Рабочее время и его использование**

5.1. Рабочее время педагогических работников определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них уставом общеобразовательного учреждения и правилами внутреннего трудового распорядка. Устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работ, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

5.2. Учебную нагрузку педагогических работников устанавливает директор общеобразовательного учреждения с учетом мнения трудового коллектива до ухода работника в отпуск. При этом необходимо учитывать:

- объем учебной нагрузки устанавливается исходя из принципов преемственности с учетом квалификации учителей и объема учебной нагрузки;

- объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;

- объем учебной нагрузки должен быть стабильным на протяжении всего учебного года, уменьшение его возможно только при сокращении числа обучающихся и класс-комплектов.

5.3. Работа в праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников общеобразовательного учреждения к дежурству в выходные и праздничные дни

допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по письменному приказу директора общеобразовательного учреждения.

5.4. Дни отдыха за дежурство или работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

5.5. Время каникул, несовпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией общеобразовательного учреждения к педагогической и организационной работе.

5.6. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается с учетом необходимости обеспечения нормальной работы общеобразовательного учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Отпуска педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, как правило, предоставляются в период летних каникул.

5.7. Предоставление отпуска директору школы оформляется приказом по соответствующему органу образования, другим работникам — приказом по общеобразовательному учреждению.

5.8. Педагогическим и другим работникам общеобразовательного учреждения запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков, заменять друг друга без ведома администрации общеобразовательного учреждения;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков и перемен; удалять обучающихся с уроков;
- освобождать обучающихся от школьных занятий для выполнения общественных поручений, участия в спортивных и других мероприятиях, не предусмотренных планом работы;
- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания, совещания по общественным делам.

5.9. Администрация школы привлекает педагогических работников к дежурству по школе в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более чем 20 минут после окончания занятий данного педагога.

5.10. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия школьных методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания – полутора часов, собрания школьников – одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

## **6. Поощрение за успехи в работе**

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

- объявление благодарности;
- материальное стимулирование;
- награждение почетными грамотами;

В школе могут применяться и другие поощрения.



6.2. За особые заслуги работники общеобразовательного учреждения представляются в вышестоящие органы для награждения правительственными наградами, установленными для работников народного образования, и присвоения почетных званий.

6.3. При применении мер поощрения обеспечивается сочетание материального и морального стимулирования труда. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива и заносятся в трудовую книжку.

6.4. При применении морального и материального поощрения, при представлении работников к государственным наградам и почетным званиям учитывается мнение Общего собрания, Совета учреждения.

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

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника обязанностей, возложенных на него трудовым договором Уставом ОУ, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, влечет за собой применение мер дисциплинарного и общественного воздействия, а также применение мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация применяет следующие дисциплинарные взыскания:

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

7.3. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

- 1) ликвидации организации;
- 2) сокращение штата работников;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 4) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 5) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- 6) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- 7) появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического, или иного токсического опьянения;
- 8) разглашения персональных данных другого работника;
- 9) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия, либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
- 10) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 11) предоставление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

---

7.4. Дисциплинарное взыскание применяется директором, а также соответствующими должностными лицами органов образования в пределах предоставленных им прав. Администрация имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение трудового коллектива.

7.5. Дисциплинарные взыскания на директора накладываются органом управления образованием.

7.6. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работника.

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

7.8. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.9. Работники знакомятся с правилами внутреннего трудового распорядка под подпись.



СОГЛАСОВАНО  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_Хорзеева Е.Е.  
«31» августа 2021 г.

УТВЕРЖДЕН  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_Жидкова Г.Н.  
Приказ № 172 от 31.08.2021 г.

## **ГРАФИК СМЕННОСТИ МБОУ СОШ №77**

### **1. Общие положения**

График сменности составлен на основании Положения о режиме занятий обучающихся (далее - Положение) и устанавливает режим занятий во время организации образовательной деятельности Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 77 (далее – организация). Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативно правовыми актами РФ, Свердловской области, муниципальными правовыми актами города Нижний Тагил, Уставом МБОУ СОШ № 77. Режим занятий учащихся МБОУ СОШ № 77 осуществляется в соответствии с расписаниями учебных занятий, внеурочных занятий, платных образовательных услуг, утвержденных приказами директора. Положение определяет занятость обучающихся в МБОУ СОШ № 77. В период освоения образовательных программ (далее - образовательная организация, образовательные программы). Сроки обучения устанавливаются в соответствии с нормативными сроками их освоения, определяемыми образовательной программой. Образовательная деятельность организуется в соответствии с утверждёнными на текущий учебный год учебным планом, календарным учебным графиком, в соответствии с которыми образовательная организация составляет расписание занятий. Режим действует в течение учебного года. Временное изменение режима работы возможно только на основании приказов по школе. Текст настоящего Положения размещается на официальном сайте школы в сети Интернет.

### **2. Режим организации образовательного процесса**

Учебный год в образовательной организации начинается 1 сентября и завершается в соответствии с календарным учебным графиком. Календарный учебный график утверждается руководителями образовательной организации на каждый учебный год. Продолжительность учебного года в 1-х классах составляет 33 учебные недели, разделенные на четыре учебных четверти. В третьей четверти для обучающихся 1-х классов предусмотрены дополнительные недельные каникулы.

В 1 классе применяется «ступенчатый» режим учебных занятий с постепенным наращиванием учебной нагрузки, направленный на создание благоприятных условий адаптации (привыкания, приспособления) к школьной жизни.

Продолжительность учебной недели в 1 классе – 5 дней, при этом объём

недельной нагрузки не превышает 21 часа, дневная нагрузка в сентябре и октябре – 3 урока, в ноябре и декабре - не более 5 уроков, с января – не более 5 уроков. Учебные занятия проводятся только в первую смену. Время их начала 8.00. Продолжительность перемен между уроками: 1 перемена- 5 мин, 2 перемена- 15 мин, после 2 урока (на 3 уроке) проводится динамическая пауза протяжённостью не менее 40 минут.

Продолжительность урока:

В 1 четверти - 3 урока по 35 минут каждый (для прохождения учебной программы уроки заменяются целевыми прогулками на свежем воздухе, уроками физической культуры, уроками-играми, уроками-театрализациями, уроками-экскурсиями, (основание: письмо Министерства образования и науки РФ от 20.04.2001 г. №408/13-13 «Рекомендации по организации обучения первоклассников в адаптационный период»);

Во 2 четверти - 4 урока по 35 минут каждый;

Во втором полугодии - 4 (5) урока по 40 минут каждый.

Расписание уроков составляется в соответствии с гигиеническими требованиями к расписанию уроков с учетом умственной работоспособности обучающихся в течение дня и недели. На каждом уроке проводятся две физкультминутки по 1,5 - 2 минуты каждая. В оздоровительных целях создаются условия для удовлетворения биологической потребности обучающихся в движении. Эта потребность реализуется посредством ежедневной двигательной активности обучающихся (3 урока физической культуры в неделю; физкультминутки на уроках; подвижные перемены; внеклассные спортивные занятия и соревнования; дни здоровья). С целью профилактики утомления, нарушения осанки, зрения обучающихся на уроках проводятся физкультминутки и гимнастика для глаз при обучении письму, чтению, математике.

Обязательные требования к организации образовательного процесса в 1-х классах - организация облегченного учебного дня в середине учебной недели; организация в середине учебного дня динамической паузы продолжительностью не менее 40 минут; обучение без домашних заданий и балльного оценивания знаний обучающихся.

Продолжительность учебного года во 2-11 классах определяется календарным учебным графиком.

Для обучающихся 1-11 классов устанавливается пятидневная учебная неделя, в субботу возможна организация реализации занятий по программам внеурочной деятельности, дополнительного образования, а также образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Занятия по программам внеурочной деятельности, дополнительного образования, индивидуальные занятия начинаются не ранее, чем через 40 минут после окончания последнего урока.

Обучающимся предоставляются каникулы продолжительностью не менее 17 недель в год (для учащихся первых классов – не менее 18 недель в год), в том числе в зимний период - не менее 1 недели. Для учащихся первых классов в течение учебного года устанавливаются дополнительные недельные каникулы. Сроки каникул, установленные Календарным учебным графиком,



утверждаются директором школы. Продолжительность каникул в течение учебного года составляет не менее 30 календарных дней, летом – не менее 92 календарных дней.

Продлен учебный год для юношей десятых классов, проходящих подготовку по основам военной службы во время пятидневных учебных сборов.

Продолжительность уроков в образовательной организации составляет не более 40 минут, продолжительность перемены между уроками не менее 10 минут для отдыха обучающихся.

В соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО для обучающихся организована внеурочная деятельность. Максимальный объем учебной нагрузки обучающегося включает все виды урочной и внеурочной нагрузки. Общий объем нагрузки и максимальный объем аудиторной нагрузки на обучающихся не должен превышать требований, установленных в Таблице № 1.

Таблица № 1

Классы	Максимально допустимая аудиторная недельная нагрузка (в академических часах)	Максимально допустимый недельный объем нагрузки внеурочной деятельности (в академических часах)
	при 5-ти дневной неделе (1-4 классы), 5 –ти дневной неделе (5-11 классы)	Независимо от продолжительности учебной
	не более	недели, не более
1.	21	10
2.	23	10
3.	23	10
4.	23	10
5.	29	10
6.	30	10
7.	32	10
8.	33	10
9.	33	10
10.	34	10
11.	34	10

Внеурочная деятельность организуется на добровольной основе в соответствии с выбором участников образовательных отношений. Часы внеурочной деятельности могут быть реализованы как в течение учебной недели, так и в период каникул, в выходные и нерабочие праздничные дни. Часы, отведенные на внеурочную деятельность, используются для проведения общественно полезных практик, исследовательской деятельности, реализации образовательных проектов, экскурсий, походов, соревнований, посещений театров, музеев и других мероприятий.

Допускается перераспределение часов внеурочной деятельности по годам обучения в пределах одного уровня общего образования, а также их суммирование в течение учебного года. Внеурочная деятельность обучающихся с ограниченными возможностями здоровья формируется из часов, необходимых для обеспечения их индивидуальных потребностей при этом не менее 5 часов - обязательные занятия коррекционной направленности с учетом возрастных особенностей учащихся и их физиологических потребностей.

Количество классов в образовательной организации определяется в зависимости от санитарных норм и условий для осуществления образовательного процесса. При проведении занятий по иностранному языку во 2-11-х классах, технологии в 5-8, по информатике в 8-11 классах возможно деление класса на подгруппы.

Расписание уроков составляется с учетом дневной и недельной умственной работоспособности обучающихся и шкалы трудности учебных предметов, определенной



гигиеническими нормативами. При составлении расписания уроков используется таблица И.Г. Сивакова, в которой трудность каждого предмета ранжируется в баллах. С целью профилактики утомления, нарушения осанки, зрения обучающихся на уроках в начальной, средней и старшей школе проводятся физкультминутки, динамические паузы и гимнастика для глаз

Режим работы МБОУ СОШ №77 с 8.00 до 19.00 часов.

Образовательный процесс с 08.00 часов до 17.55 часов.

Обучение организовано в две смены.

Режим учебных занятий:

1 смена - 8.00 часов – 12.55 часов

2 смена – с 13.00 часов – 17.55 часов

Обучение 1-х, 5-х, выпускных 9 и 11 классов в первую смену. Проведение нулевых уроков не допускается.

Курсы внеурочной деятельности, платные образовательные услуги, мероприятия, проводимые в школе в соответствии с планом работы школы, определяются отдельным расписанием.

Обучающиеся имеют право на посещение по своему выбору мероприятий, которые проводятся в организации, которые проводятся в организации и не предусмотрены учебным планом.

Привлечение обучающихся к труду без согласия их родителей (законных представителей), не предусмотренному образовательной программой, запрещается.

Работа технического персонала осуществляется по специальному графику, составляемому ежегодно в соответствии с расписанием уроков и занятий, проводимых во внеурочное время;

Работа УСП по графику.

**КОПИЯ ВЕРНА**

Директор МБОУ СОШ № 77

 Г. Н. Жидков:

« 09 » 08 2022 г.

Принято с учетом мнения  
Первичной профсоюзной  
организации МБОУ СОШ № 77  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_ Хорзеева Е.Е.

«01» октября 2021 года

УТВЕРЖДЕНО  
Директор Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средняя  
общеобразовательная школа № 77  
\_\_\_\_\_ Жидкова Г.Н.

«01» октября 2021 года

**Положение**  
**об оплате труда работников Муниципального**  
**бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 77.**



## Глава 1. Общие положения

1. Настоящее положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, находящихся в ведении и подведомственных управлению образования Администрации города Нижний Тагил, утвержденным постановлением Администрации города Нижний Тагил от 19.04.2017 № 922-ПА, применяется при исчислении заработной платы работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 77 далее – Положение)..

2. Основные понятия и термины, используемые в целях Положения:

**учреждение** – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 77;

**Управление образования** – управление образования Администрации города Нижний Тагил, главный распорядитель бюджетных средств, работодатель для руководителей Учреждений, учредитель;

**заработная плата** (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки, премии и иные выплаты стимулирующего характера);

**тарифная ставка** – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

**оклад(должностной оклад), ставка заработной платы** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей с учетом квалификации работника, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Приносящая доход деятельность** – оказание платных образовательных (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение) и иных услуг, иная приносящая доход деятельность осуществляемая учреждением.

3. Заработная плата работников учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с Положением, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4. Фонд оплаты труда в учреждении формируется исходя из объема субсидии, предоставляемой учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, и средств, поступающих от приносящей доход деятельности и утверждается управлением образования на соответствующий финансовый год.

Пределная доля оплаты труда работников, занимающих должности, не относящиеся к основному и административно-управленческому персоналу, в фонде оплаты труда учреждения устанавливается не более 40%. Перечень должностей, не относящихся к основному и административно-управленческому персоналу утверждается приказом управления образования.

5. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с управлением образования и включает в себя все должности служащих (профессий рабочих) учреждения в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда.

6. Должности работников, включаемые в штатное расписание учреждения, должны соответствовать уставным целям учреждения, Единому квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования») квалификационному справочнику должностей руководителей, специалистов и других служащих, выпускам Единому тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, утвержденного постановлениями Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС, действующим на территории России в соответствии постановлением Министерства труда и занятости населения РФ от 12.05.1992 г. № 15а «О применении действующих квалификационных справочников работ, профессий рабочих и должностей служащих на предприятиях, расположенных на территории России», номенклатуре должностей педагогических работников, утвержденной постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – номенклатура должностей).

## **Глава 2. Условия определения оплаты труда**

2.1. Оплата труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- номенклатуры должностей;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;
- профессиональных квалификационных групп;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов стимулирующего характера;
- единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях оплаты труда работников учреждений, финансируемых и соответствующих бюджетов;
- мнения выборного органа профсоюзной организации.

2.2. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

- 1) показатели квалификации (образование, стаж работы, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);
- 2) продолжительность рабочего времени;



- 3) объемы работы;
- 4) исчисление заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

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

2.4. Изменение оплаты труда производится при:

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

2.5. При наступлении у работника права в соответствии с пунктом 2.4. Положения на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится с соблюдением норм трудового законодательства.

2.6. Директор Учреждения при установлении заработной платы работникам:

- 1) обеспечивает проверку документов об образовании и стаже педагогической работы, других оснований, предусмотренных Положением, в соответствии с которыми определяются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников;
- 2) ежегодно составляет и утверждает штатное расписание на работников Учреждения, а также тарификационные списки на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же Учреждении помимо своей основной работы;
- 3) несут ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

2.7. Предельный объем учебной нагрузки, которую может выполнять в учреждении педагогический работник, устанавливается в случаях, предусмотренных законодательством, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. При осуществлении видов работ, предусмотренных постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры», работа в учреждении для педагогических работников не является совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

2.9. Предоставление педагогической работы работникам, выполняющим её помимо основной работы в учреждении, а также руководящим, педагогическим и иным работникам других учреждений и организаций осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является основным местом работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы либо в меньшем объеме с их письменного согласия.

### **Глава 3. Порядок определения оплаты труда отдельных категорий работников учреждения**

3.1. Оплата труда работников учреждения включает в себя:

- 1) размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- 2) выплаты компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, установленных в Главе 5 Положения;
- 3) выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, установленных в Главе 6 Положения.

3.2. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности работникам учреждения устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

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

3.4. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения устанавливаются на основе отнесения должностей в соответствии с занимаемой должностью и не могут быть ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам.

3.5. Учреждение имеет право самостоятельно устанавливать размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Учреждение имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения исходя из объемов имеющегося финансирования.

3.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на квалификационную категорию или на соответствие занимаемой должности, повышаются в порядке и размерах, предусмотренных Приложением № 5 к Положению.

Предусмотренные настоящим пунктом повышения образуют новые размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и учитываются при начислении компенсационных, стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.



3.7. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по двум основаниям, абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляется из размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышения по другим основаниям.

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

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

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

3.10. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждений, занимающих должности учебно-вспомогательного персонала (далее - работники учебно-вспомогательного персонала), должности педагогических работников (далее - педагогические работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

3.11. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала, педагогических работников, установлены в Приложении № 1 к Положению.

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

3.13. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются работодателем на 10-30 процентов ниже должностных окладов руководителя.

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

3.15. Размеры должностных окладов по профессиональной квалификационной группе «Общеотраслевые должности служащих» установлены в Приложении № 2к Положению.

3.16. Размеры окладов по квалификационным разрядам общепрофессиональных рабочих установлены в Приложении № 3 к Положению.

3.17. С учетом условий и результатов труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные Главами 5 и 6 Положения.

3.18. Директором учреждения работникам устанавливаются выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения.

#### **Глава 4. Условия оплаты труда директора учреждения, его заместителей.**

4.1. Размер, порядок и условия оплаты труда директора учреждения устанавливается начальником управления образования в трудовом договоре (контракте).

Размер, порядок и условия оплаты труда заместителя директора устанавливаются директором учреждения в трудовом договоре.

4.2. Оплата труда директора учреждения, его заместителей включает в себя:

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

4.3. При осуществлении учреждением приносящей доход деятельности директору учреждения, его заместителям устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в порядке, предусмотренном пунктами 46 и 47 Положения.

4.4. Размер должностного оклада директора определяется трудовым договором, составленным на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения», в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости учреждения, в соответствии с системой критериев для дифференцированного установления оклада руководителям учреждений, утвержденной управлением образования.

4.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типа и вида учреждения в кратности от 1 до 6.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора учреждения), устанавливается управлением образования исходя из особенностей типа и вида учреждения в кратности от 1 до 5.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной



платы директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, а также среднемесячной заработной платы заместителей директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учета заработной платы заместителей директора учреждения), формируемых за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год.

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

4.6. Должностной оклад директору учреждения устанавливается с учётом его повышения по результатам аттестации на соответствие занимаемой должности в порядке и размерах, установленных локальным актом управления образования.

4.7. Должностные оклады заместителей директора учреждения устанавливаются директором учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора, установленного в соответствии с пунктом 38 Положения.

4.8. Директору учреждения, его заместителям при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью, имеющим ученую степень кандидата (доктора) наук и (или) почетное звание (СССР, РСФСР, Российской Федерации), название которого начинается со слов «Народный» или «Заслуженный», устанавливаются стимулирующие выплаты:

для директора – в размерах, установленных управлением образования;

для заместителей директора - в размерах, установленных Приложением №7 к Положению.

4.9. Стимулирование директора учреждения осуществляется с учетом результатов деятельности учреждения, в соответствии с целевыми показателями эффективности и критериями их оценки, на основании Положения о стимулировании руководителей учреждений, утвержденного управлением образования, которое предусматривает порядок, условия, основания (критерии) назначения стимулирующих выплат, их размеры.

4.10. За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образования, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

4.11. Для заместителей директора учреждения выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Главами 5 и 6 Положения.

Решение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера и их размерах заместителям директора и главному бухгалтеру принимается директором учреждения.

4.12. Директору учреждения приказом управления образования устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в размере до 5% от месячного общего объема средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, осуществляемой учреждением, порядок и условия осуществления которых, их размеры определяются локальным актом учреждения, но не более 20 000 рублей в месяц.

4.13. Решение о стимулирующих выплатах заместителям директора учреждения из средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением, принимается директором учреждения в соответствии с локальным актом учреждения, определяющим порядок и условия их осуществления.

## **Глава 5. Компенсационные выплаты**

5.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением в соответствии с трудовым законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.3. Для работников учреждения устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- доплаты 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).

5.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении (если иное не установлено законодательством Российской Федерации) к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. При этом размер компенсационных выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

5.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в порядке, определенном законодательством Российской Федерации, и производятся работникам по результатам проведения специальной оценки условий труда (до 1 января 2014 года - аттестации рабочих мест).

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Данная выплата не устанавливается, если условия труда на рабочем месте признаны безопасными по результатам их специальной оценки или в соответствии с заключением государственной экспертизы условий труда.

При совмещении профессий (должностей) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда выплата устанавливается в процентном соотношении



от установленной за совмещение доплаты по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.6. Всем работникам учреждения выплачивается районный коэффициент к заработной плате за работу в местностях с особыми климатическими условиями, установленный Постановлением Совета Министров СССР от 21.05.1987 № 591 «О введении районных коэффициентов к заработной плате рабочих и служащих, для которых они не установлены, на Урале и в производственных отраслях в северных и восточных районах Казахской ССР», в размере 15 процентов.

5.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

5.8. Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы устанавливается работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности):

1) классное руководство – от 100 рублей за одного учащегося;

2) согласно Постановления Правительства Свердловской области от 3 сентября 2020г. № 620-ПП «О выплате ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций Свердловской области и муниципальных образовательных организаций, расположенных на территории Свердловской области, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы» выплачивается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей (пять тысяч) за классное руководство;

3) проверку письменных работ – от 500 рублей за 1 ставку;

3) заведование кабинетами, музеем – от 300 рублей;

4) заведование экспертными группами и творческими объединениями – от 800 рублей;

5) заведование библиотекой – от 1000 рублей;

6) руководство предметным методическим объединением – от 500 рублей;

7) организацию трудового обучения, профессиональной ориентации – от 500 рублей;

9) выполнение дополнительных работ, не включённых в должностные инструкции – от 500 рублей.

Размеры доплат, предусмотренные данным пунктом, и порядок их установления определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

5.9. Доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника, как по другой, так и по такой же профессии (должности), без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

5.10. Размеры доплат и срок исполнения дополнительных работ, предусмотренных пунктами 54-56 Положения, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.11. Компенсационные выплаты производятся как по основному месту работы, так и по совместительству, и при совмещении профессий (должностей). Компенсационные выплаты не образуют новые оклады (должностные оклады),

ставки заработной платы и не учитываются при начислении стимулирующих и иных выплат, устанавливаемых в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

5.12. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением.

## **Глава 6. Выплаты стимулирующего характера**

6.1. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, соглашениями и Положением, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности учреждения, направленных на оплату труда работников.

6.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются:

- 1) за интенсивность и высокие результаты работы;
- 2) за качество выполняемых работ;
- 3) за стаж непрерывной работы ;
- 4) по итогам работы (премии).

6.3. Обязательными условиями для осуществления выплат стимулирующего характера являются:

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

За неисполнение или ненадлежащее исполнение устава, правил внутреннего трудового распорядка и (или) иных локальных нормативных актов учреждения, а также локальных нормативных и иных локальных актов управления образованием, должностных обязанностей, условий заключенного с работодателем трудового договора (контракта) выплаты стимулирующего характера работникам учреждения могут не выплачиваться или их размер может быть уменьшен.

6.4. Решение о введении выплат стимулирующего характера принимается директором учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

6.5. Конкретные показатели (критерии) оценки эффективности труда устанавливаются Приложением № 7 к Положению и отражают количественную и (или) качественную оценку трудовой деятельности работников.

6.6. К выплатам за интенсивность и высокие результаты работы относятся выплаты за сложность, напряженность, особый режим и график работы, повышающие эффективность деятельности, авторитет и имидж учреждения, интенсивность труда работника выше установленных системой нормирования труда учреждения норм труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются



с целью материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников с учетом показателей наполняемости классов и групп, количественных результатов подготовки учащихся к государственной итоговой аттестации, в том числе единому государственному экзамену, за подготовку определенного количества победителей (призеров) конкурсов, олимпиад, конференций различного уровня, реализацию авторских программ, за оказание помощи вновь назначенным работникам в адаптационный период, с учетом результатов работ, обеспечивающих безаварийность, безотказность и бесперебойность систем, ресурсов и средств учреждения, разработку и реализацию проектов (мероприятий) в сфере образования, выполнение особо важных, срочных и других работ, значимых для учреждения.

Размер выплат за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы и интенсивности его труда на определенный срок в порядке, установленном в Приложении №7к Положению, трудовым договором.

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

Данные выплаты устанавливаются с целью материального стимулирования профессиональной подготовленности работников, высокой оценки, полученной по результатам проведенной независимой оценки качества образования.

Размер выплат за качество выполняемых работ устанавливается работнику с учетом фактических результатов его работы на определенный срок в порядке, установленном Приложением № 7 к Положению, трудовым договором.

6.8. Выплаты за стаж непрерывной работы в учреждении устанавливаются в порядке, предусмотренном в Приложении № 5 к Положению.

При исчислении стажа непрерывной работы в учреждении засчитывается время непрерывной работы в учреждении на любых должностях, в порядке, предусмотренном в Приложении № 7 к Положению.

6.9. К выплатам по итогам работы (премии) относятся выплаты, устанавливаемые по итогам работы за определенный период времени, на основании показателей и критериев оценки эффективности деятельности учреждения, в порядке, предусмотренном в Приложении №7 к Положению.

6.10. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах финансовых средств на оплату труда по решению учреждения применяется единовременное премирование работников учреждения в порядке, предусмотренном в Приложении №6 к Положению.

6.11. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда работникам учреждения возможно оказание материальной помощи в порядке, установленном Приложением № 6 к Положению.

Материальная помощь выплачивается на основании личного письменного заявления работника.

Приложение № 1  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 77

**Профессиональная квалификационная группа  
должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, ставок заработной платы, рублей
1	2	3
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования	10 500
4 квалификационный уровень	учитель; педагог-библиотекарь	13 000



Приложение № 2  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 77

**Профессиональная квалификационная группа  
«Отраслевые должности служащих»**

Квалификационные уровни	Профессиональные квалификационные группы	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	Секретарь;	11141
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	Лаборант;	11483

Приложение № 3  
к Положению об оплате труда  
работников Муниципального  
бюджетного общеобразовательного  
учреждения средней  
общеобразовательной школы № 77

**Профессиональная квалификационная группа  
общеотраслевых профессий рабочих**

Квалификационны е уровни	Наименование должности	Размер должностных окладов, рублей
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»		
1 квалификационный уровень	гардеробщик; уборщик служебных помещений; уборщик территории	11 141
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	11 364
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»		
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	12 568



## Порядок

### **повышения размеров должностных окладов, ставок заработной платы отдельных категорий работников учреждения за квалификационную категорию или за соответствие занимаемой должности**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении заработной платы отдельных категорий работников учреждения, отнесенных к профессиональным квалификационным группам должностей работников, занимающих должности педагогических работников (далее – работники отдельных категорий).

2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников отдельных категорий повышаются в следующих размерах:

1) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим высшую квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 25 процентов;

2) работникам, успешно прошедшим аттестацию и имеющим I квалификационную категорию по результатам аттестации, – на 20 процентов;

3. выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, сроком на два года – на 20 процентов;

3.1. при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

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

если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы - в течение 6 месяцев после увольнения в запас;

3.2. при переводе из одной образовательной организации в другую в течение срока, предусмотренного подпунктами 3 и 3.1. настоящего пункта;

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

4. При занятии директором, его заместителями и главным бухгалтером учреждения педагогических должностей повышение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за квалификационную категорию устанавливается при осуществлении педагогической деятельности на основании результатов аттестации по занимаемой педагогической должности.

### **Порядок**

#### **исчисления стажа непрерывной работы работников учреждения**

1. Настоящий порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы в учреждении (далее – стаж).
2. Основным документом для определения стажа является трудовая книжка и (или) трудовой договор.
3. При установлении работникам учреждения ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж учитывается продолжительность непрерывной работы работников в учреждении.
4. В стаж, дающий право на установление ежемесячных доплат к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж работникам учреждения засчитывается время непрерывной работы, как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях.
5. При исчислении стажа в случае увольнения с военной службы перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы, не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в учреждении.
6. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы, при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в учреждении гражданами, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы в учреждении.
7. Стаж сохраняется при расторжении трудового договора беременными женщинами, лицами, в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет (в том числе находящимся на их попечении), при поступлении на работу в учреждение до достижения ребенком указанного возраста.
8. Стаж, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть подтвержден в порядке, предусмотренном Постановлением Правительства Российской Федерации от 02.10.2014 № 1015 «Об утверждении Правил подсчета и подтверждения страхового стажа для установления страховых пенсий».
9. Право решать конкретные вопросы об определении стажа в учреждении предоставляется директору учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников учреждения (при наличии).



**Порядок  
оказания материальной помощи работникам учреждения  
(кроме директора учреждения)**

1. Настоящий порядок определяет условия и порядок назначения и выплаты материальной помощи.

2. Размер материальной помощи определяется в абсолютном размере или в процентном отношении к окладу (должностному окладу) работника учреждения.

3. При наличии экономии фонда оплаты труда работникам учреждений в целях обеспечения социальной защищенности по письменному заявлению может выплачиваться материальная помощь не более 2 окладов (должностных окладов) в год в следующих случаях:

1) в связи с юбилейными датами (50 лет со дня рождения и последующие каждые 5 лет) на основании документа, удостоверяющего личность, – от 2000 рублей.

2) в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (родителей, детей, родных братьев и сестер, иных в соответствии с Семейным кодексом Российской Федерации) на основании свидетельства о смерти и документов, подтверждающих заключение брака или родство, - от 5000 рублей;

3) в связи с рождением ребенка (детей) на основании свидетельства о рождении, с заключением брака на основании свидетельства о заключении брака - от 5000 рублей;

4) для оздоровления работников, в том числе связанного с необходимостью лечения, восстановления после длительной болезни, на основании подтверждающих документов - от 5000 рублей;

5) в связи с утратой или повреждением имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других чрезвычайных обстоятельств на основании подтверждающих документов - от 5000 рублей;

6) в связи с иной трудной жизненной ситуацией на основании подтверждающих документов - от 2000 рублей;

4. При рождении ребенка (детей) и по случаю вступления в брак материальная помощь выплачивается супругу (одному из супругов), работающему в учреждении.

5. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов семьи работника или иному лицу по его письменному заявлению при предъявлении копии свидетельства о смерти и документов, подтверждающих личность заявителя.

6. Решение о выплате материальной помощи оформляется приказом руководителя учреждения при наличии оснований и в размерах, предусмотренных пунктом 3 настоящего порядка.

7. Материальная помощь может быть оказана при отсутствии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

8. Материальная помощь не может быть оказана работнику, оформленному по совместительству.

9. Районный коэффициент на материальную помощь не начисляется.

10. Материальная помощь не учитывается во всех случаях при исчислении средней заработной платы, сохраняемой за работником учреждения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации (в том числе на время отпуска, на период временной нетрудоспособности и другое).



**Порядок  
установления выплат стимулирующего характера по итогам работы (премий)  
работникам учреждения (кроме директора)**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий порядок в целях усиления материальной заинтересованности работников учреждения определяет порядок вознаграждения за качественный результат труда, поощрения по итогам работы (премий).

1.2. Премии определяются в абсолютном размере (в рублях) по показателям оценки эффективности деятельности работников учреждения, указанных в разделе 2 настоящего порядка.

Размер премии устанавливается ежемесячно (ежеквартально) в зависимости от выделенных средств на премирование работников.

1.3. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер премий устанавливается исходя пропорционально отработанному времени. При отсутствии работника на работе (лист временной нетрудоспособности, отпуск) более 2 недель, премия не выплачивается.

1.4. Премия по итогам работы не выплачивается при наличии у работника учреждения дисциплинарных взысканий.

1.5. Премирование работников учреждения осуществляется приказом директора учреждения на основании решения комиссии по премированию работников учреждения

2. Критерии (показатели) эффективности деятельности работников учреждения.

№ п/п	Критерии установления стимулирующих выплат работникам учреждения	Размер стимулирующих выплат, рублей
	Педагогические работники	
1.	<b>Учитель</b>	
1.1.	Подготовка призёров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня.	от 3000
1.2.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, реализация информационных технологий.	от 3000
1.3.	Разработка и реализация авторских программ, выполнение программ углублённого и расширенного изучения предметов.	от 3000
1.4.	Высокие результаты по реализации ФГОС.	от 2000

1.5.	Динамика качества обучения учащихся класса по сравнению с предыдущим периодом.	от 1500
1.6.	Организация и проведение классных часов и других форм воспитательной работы в классе при активном участие большинства учащихся класса.	от 1500
1.7.	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий.	от 2000
1.8.	Участие педагога в методической работе, в том числе в конференциях, семинарах, методических объединениях города.	от 1000
1.9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся, в том числе соблюдение урочной и внеурочной нагрузки учащихся в соответствии с требованиями СанПиН.	от 1000
1.10.	Оказание информационной поддержки педагогам по реализации ИТ в образовательном процессе.	от 1500
1.11.	Образцовое содержание кабинета .( по результатам смотра-конкурса).	от 2000
1.12.	Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек.	от 1000
1.13.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж общеобразовательного учреждения у обучающихся, родителей, общественности.	от 2000
1.14.	Проведение мероприятий с учащимися, находящимися в трудной жизненной ситуации, в том числе с опекаемыми детьми.	от 1500
1.15.	Формирование навыков безопасной жизнедеятельности.	от 1000
1.16.	Формирование гражданской позиции, нравственности и духовной культуры учащихся.	от 1000
1.17.	Формирование экологической культуры учащихся.	от 1000
1.18.	Реализация профессионального самоопределения учащихся и ориентация на рынке труда.	от 1000
1.19.	Сохранение контингента учащихся.	от 1500
1.20.	Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций.	от 1000
1.21.	Осуществление работы учебного кабинета в режиме «Класс-лаборатория».	от 2000
1.22.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчётов, заполнение журналов, ведение личных дел, ведение протоколов заседаний педагогического совета, совещание при администрации).	от 1000
1.23.	Участие в выездных соревнованиях с учащимися.	от 3000
1.24.	Высокая организация досуговой деятельности с учащимися.	от 1500
1.25.	Эффективное взаимодействие с тренерским составом СК Спутник.	от 1500
1.26.	Привлечение внебюджетных средств.	от 1800
1.27.	Организация горячего питания.	от 2000



1.28.	Организация взаимодействия с семьями учащихся на высоком профессиональном уровне.	от 1500
1.29.	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства разного уровня.	от 3000
1.30.	Отсутствие случаев травматизма обучающихся на уроках и во внеурочной деятельности.	от 1500
1.31.	Наличие публикаций педагогов в периодических изданиях.	от 1500
1.32.	Участие в дистанционных конкурсах, олимпиадах.	от 1500
1.33.	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	от 1000
1.34.	Отсутствие замечаний по итогам контроля.	от 1000
1.35.	Высокий уровень коррекционно-развивающей работы с учащимися.	от 1500
1.36.	Качество образовательного процесса (результаты государственной итоговой аттестации учащихся ОГЭ, ЕГЭ).	от 2000
1.37.	Педагогическим работникам учреждения, имеющим стаж непрерывной работы в учреждении, по решению директора учреждения устанавливаются ежемесячные доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы за стаж непрерывной работы, при наличии средств: от 1 года до 4 лет –10 процентов; от 4 до 10 лет -15 процентов; свыше 10 лет – 20 процентов.	1150 1725 2300
<b>2.</b>	<b><i>Педагог-психолог</i></b>	
2.1.	Результативность коррекционно – развивающей работы с обучающимися.	от 1800
2.2.	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.	от 2000
2.3.	Высокий уровень консультативной работы с родителями.	от 2000
<b>3.</b>	<b><i>Педагог-библиотекарь</i></b>	
3.1.	Высокая читательская активность обучающихся.	от 1500
3.2.	Организация работы библиотеки в качестве информационного образовательного центра.	от 2000
3.3.	Участие в общешкольных и районных мероприятиях.	от 1000
3.4.	Оформление тематических выставок.	от 1000
3.5.	Планирование комплектования библиотечного фонда.	от 1500
3.6.	Сохранность библиотечного фонда.	от 2000
	<b><i>Непедагогические работники</i></b>	
	<b><i>Административно управленческий персонал (АУП)</i></b>	
<b>4.</b>	<b><i>Заместитель директора</i></b>	
4.1.	Выполнение плана внутришкольного контроля.	от 3000
4.2.	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации обучающихся.	от 3000
4.3.	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно – воспитательной процесса.	от 2000
4.4.	Высокий уровень организации олимпиадного движения.	от 2500

4.5.	Высокий уровень работы по развитию методической базы учебных кабинетов.	от 2000
4.6.	Высокий уровень организации платных услуг.	от 2000
4.7.	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении образовательным учреждением (совет образовательного учреждения, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления).	от 1500
4.8.	Отсутствие нарушений в образовательном процессе норм и правил охраны труда.	от 1000
4.9.	Высокий уровень организации и контроля экспертной, методической и инновационной работы в образовательном учреждении.	от 1500
4.10.	Высокий уровень организации мероприятий по ГО и ЧС.	от 1500
4.11.	Сохранение контингента обучающихся.	от 1800
4.12.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения.	от 1500
4.13.	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе.	от 1000
4.14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчётов, нормативных документов, программ).	от 1000
4.15.	Выполнение образовательных и учебных планов и программ.	от 1000
4.16.	Высокий уровень организации досуговой деятельности.	от 1500
4.17.	Высокий уровень организации спортивно-массовых мероприятий.	от 1500
4.19.	Высокий уровень работы с электронными системами.	от 2000
4.20.	Своевременное и качественное предоставление отчетности.	от 1000
<b>5.</b>	<b><i>Заведующий хозяйством</i></b>	
5.1.	Обеспечение качественных санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения, соответствующих требованиям СанПиН.	от 1500
5.2.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда.	от 1000
5.3.	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	от 2000
5.4.	Высокий уровень организации и контроля персонала.	от 1000
5.5.	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчётов, нормативных документов, программ, договоров).	от 1000
5.6.	Организация работ по уборке помещений и благоустройстве школы.	от 1000
5.7.	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих.	от 1500
5.8.	Своевременное выполнение заявок по устранению технических неполадок.	от 1000
5.9.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений.	от 1000
5.10.	Наличие приборов учета теплоэнергo носителей и обеспечение их	от 1000



	бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления теплоэнергии носителей.	
5.11.	Организация озеленения пришкольного участка.	от 1500
5.12.	Наличие ограждений и состояние пришкольной территории.	от 1500
5.13.	Высокий уровень работы с электронными системами.	от 2000
	<b>Рабочие, служащий</b>	
<b>6.</b>	<b>Секретарь, лаборант</b>	
6.1.	За образцовое и качественное исполнение должностных обязанностей.	от 1000
6.2.	Соблюдение техники безопасности.	от 1000
6.3.	Ведение школьной документации.	от 2000
6.4.	За содействие и помощь педагогическим работникам в осуществлении УВП.	от 2000
6.5.	Своевременное и качественное ведение архивных документов.	от 2000
6.6.	Высокий уровень ведения документооборота.	от 2000
6.7.	Высокий уровень работы с электронными системами.	от 2500
<b>7.</b>	<b>Рабочие</b>	
7.1.	Качественное проведение генеральных уборок.	от 1000
7.2.	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН.	от 1000
7.3.	Качественная уборка помещений.	от 1000
7.4.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок.	от 1500
7.5.	Высокое качество подготовки и выполнение ремонтных работ.	от 1500
7.6.	Выполнение должностных обязанностей на высоком уровне.	от 1000
7.7.	Отсутствие нарушений правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.	от 1000

1.6. Работникам учреждения выплачивается премия по итогам работы за месяц (квартал, полугодие, год) на основании представлений работников администрации учреждения и приказа директора учреждения с учетом трудового вклада каждого работника при наличии средств.

№ п/п	Критерии установления стимулирующих выплат (премий) работникам учреждения	Размер стимулирующих выплат, рублей
По итогам работы за учебный год		
<b>Педагогические работники</b>		
1.	Заместитель директора	от 7000
2.	Учитель	от 5000
3.	Педагог-психолог	от 3000
4.	Педагог-библиотекарь	от 3000
5.	Заведующая хозяйством	от 3000
<b>Учебно-вспомогательный персонал</b>		
6.	Секретарь	от 5000
7.	Лаборант	от 3000

<b>Работникам рабочих профессий</b>		
8.	Гардеробщик	от 1000
9.	Уборщица служебных помещений	от 1000
10.	Сторож	от 1000
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	от 1000



### **3. Формирование и компетенция комиссии по премированию работников учреждения (далее – комиссия).**

3.1. Комиссия создается с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат по итогам работы (премий) из равного числа представителей работников и работодателя, не менее двух от каждой стороны.

3.2. Представители работодателя в комиссию назначаются директором учреждения. Представители работников в комиссию делегируются общим собранием работников учреждения.

3.3. Решение о создании комиссии, ее персональный состав оформляются приказом директора учреждения на срок не менее 1 года.

3.4. В случае увольнения из учреждения работника, являющегося членом комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования комиссии.

3.5. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря комиссии.

Директор учреждения не может являться председателем комиссии, но может входить в ее состав.

3.6. Комиссия организует свою работу в форме заседаний. Заседание комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов.

Заседание комиссии ведет председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

3.7. Решения комиссии принимаются простым большинством голосов членов комиссии, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) комиссия определяет самостоятельно.

Решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарем комиссии.

Секретарь комиссии ведет протокол заседания комиссии и наряду с председателем несет ответственность за достоверность и точность его ведения.

3.8. Директор учреждения вправе внести в комиссию свои предложения по вопросам персонального установления премий.

3.9. Директор учреждения издает приказ об установлении работникам премий в размерах, определенных комиссией в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.10. Директор учреждения создает необходимые условия для работы комиссии.

3.11. Директор учреждения не вправе принуждать членов комиссии к принятию определенных решений.

3.12. Члены комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии.

За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Обсуждено  
Советом ОО  
протокол № 1 от  
30.08.2021 г.

УТВЕРЖДЕНО  
приказом директора  
МБОУ СОШ № 77  
от 30.08.2021 № 170

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПОРЯДКЕ  
оказания платных образовательных услуг, учета и распределения средств  
от их оказания, безвозмездных поступлений от юридических и физических  
лиц, в том числе добровольных пожертвований, и средств от иной  
приносящей доход деятельности  
Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 77**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение порядок (далее – Положение) разработан с целью более полного удовлетворения потребности граждан в дополнительных образовательных услугах, а также привлечения дополнительных финансовых средств для материально-технического развития Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 77 осуществляющего образовательную деятельность (далее по тексту – Учреждение), и материального поощрения его работников, в соответствии с гражданским и бюджетным законодательством Российской Федерации, Федеральными законами от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Законом РФ от 07.02.1992 г. № 2300-1 «О защите прав потребителей», Правилами оказания платных образовательных услуг, утвержденными постановлением Правительства Российской Федерации от 15.09.2020 г. № 1441, приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.10.2013 г. № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам» (до признания его утратившим силу), приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 16.09.2020 г. «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным общеобразовательным программам» (с момента введения в действие).

1.2. Основные понятия, используемые в Положении:

**заказчик (потребитель)** – физическое и (или) юридическое лицо, имеющее намерения заказать либо заказывающее Платные услуги или иные услуги для себя или иных лиц на основании договора;

**исполнитель (учреждение)** – Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 77 (МБОУ СОШ № 77 ), осуществляющее образовательную деятельность и



предоставляющее платные образовательные услуги обучающемуся или иные платные услуги заказчику (потребителю);

**обучающийся** - физическое лицо, осваивающее образовательную программу;

**недостаток платных образовательных услуг** - несоответствие платных образовательных услуг обязательным требованиям, предусмотренным законом либо в установленном им порядке, или условиям договора (при их отсутствии или неполноте условий обычно предъявляемым требованиям), или целям, для которых платные образовательные услуги обычно используются, или целям, о которых исполнитель был поставлен в известность заказчиком при заключении договора, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы);

**существенный недостаток платных образовательных услуг** - неустранимый недостаток, или недостаток, который не может быть устранен без несоразмерных расходов или затрат времени, или выявляется неоднократно, или проявляется вновь после его устранения;

**платные услуги** - платные образовательные услуги (осуществление образовательной деятельности по заданиям и за счет средств физических и (или) юридических лиц по договорам об образовании, заключаемых при приеме на обучение), оказываемые исполнителем;

**пожертвования** – безвозмездные поступления от физических и (или) юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольные пожертвования и целевые взносы – платежи в денежном или натуральном выражении на определенные цели;

**приносящая доход деятельность** – оказание платных услуг и иных платных услуг (не являющихся образовательными), иная приносящая доход деятельность, осуществляемая исполнителем, гранты в сфере образования, пожертвования;

**учредитель (главный распорядитель бюджетных средств)** – управление образования Администрации города Нижний Тагил;

**ПФДО** – персонифицированное финансирование дополнительного образования;

**уполномоченная организация** – Муниципальное автономное нетиповое образовательное учреждение «Нижнетагильский Дом Учителя».

1.3. Платные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов федерального бюджета, бюджета субъекта Российской Федерации, местного бюджета.

1.4. Исполнитель вправе осуществлять платные услуги, не предусмотренные установленным муниципальным заданием либо соглашением о предоставлении субсидии на возмещение затрат, на одинаковых при оказании и одних и тех же услуг условиях.

1.5. Отказ заказчика от предлагаемых ему исполнителем платных услуг (дополнительных платных образовательных услуг), не предусмотренных в ранее заключенном сторонами договором, не может быть причиной изменения объема и условий уже предоставляемых ему исполнителем образовательных услуг по ранее заключенному договору.

1.6. Исполнитель обязан обеспечить заказчику и обучающемуся оказание Платных услуг в полном объеме в соответствии с образовательными программами (частью образовательной программы) и условиями договора.

1.7. Исполнитель вправе снизить стоимость Платных услуг по договору с учетом покрытия недостающей стоимости Платных услуг за счет собственных средств исполнителя, в том числе средств, полученных от Приносящей доход деятельности. Основания и порядок снижения стоимости Платных услуг определены Приложением № 8 к Положению.

1.8. Увеличение стоимости Платных услуг после заключения договора не допускается, за исключением увеличения их стоимости с учетом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

1.9. Место оказания Платных услуг: г. Нижний Тагил, ул. Коминтерна, 59  
Режим работы: с 8.00 час. до 19.30 час.

## **2. Информация об оплате образовательных услугах, порядок заключения договоров**

2.1. Исполнитель оказывает Платные услуги в соответствии с перечнем платных образовательных услуг и прейскурантом на платные образовательные услуги (Приложение № 1 к Положению).

В тарифы Платных услуг налог на добавленную стоимость включается согласно действующему налоговому законодательству по установленным ставкам.

При оказании Платных услуг время начала занятий определяется с учетом возможностей исполнителя до или после занятий в ходе образовательной деятельности, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней.

2.2. Исполнитель обязан до заключения договора и в период его действия представлять заказчику достоверную информацию о себе и об оказываемых Платных услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

2.3. Исполнитель обязан довести до заказчика информацию, содержащую сведения о предоставлении платных образовательных услуг в порядке и объеме, которые предусмотрены Законом Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации».

2.4. Информация, предусмотренная пунктами 2.2. и 2.3. Положения, предоставляется исполнителем в месте фактического осуществления образовательной деятельности, а также в месте нахождения филиала исполнителя (при наличии).

2.5. Договор заключается в простой письменной форме (Приложение № 3 к Положению) и содержит следующие сведения:

- полное наименование и фирменное наименование (при наличии) исполнителя - юридического лица;
- место нахождения исполнителя;



- наименование или фамилия, имя, отчество (при наличии) заказчика, телефон (при наличии) заказчика и (или) законного представителя обучающегося;
- место нахождения или место жительства заказчика и (или) законного представителя обучающегося;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) представителя исполнителя и (или) заказчика, реквизиты документа, удостоверяющего полномочия представителя исполнителя и (или) заказчика;
- фамилия, имя, отчество (при наличии) обучающегося, его место жительства, телефон (указываются в случае оказания платных образовательных услуг в пользу обучающегося, не являющегося заказчиком по договору, при наличии);
- права, обязанности и ответственность исполнителя, заказчика и обучающегося;
- полная стоимость образовательных услуг по договору, порядок их оплаты;
- сведения о лицензии на осуществление образовательной деятельности (наименование лицензирующего органа, номер и дата регистрации лицензии), если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации;
- вид, уровень и (или) направленность образовательной программы (часть образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности);
- форма обучения;
- сроки освоения образовательной программы или части образовательной программы по договору (продолжительность обучения по договору);
- вид документа (при наличии), выдаваемого обучающемуся после успешного освоения им соответствующей образовательной программы (части образовательной программы);
- порядок изменения и расторжения договора;
- другие необходимые сведения, связанные со спецификой оказываемых платных образовательных услуг.

2.6. Договор не может содержать условия, которые ограничивают права лиц, имеющих право на получение образования определенных уровня и направленности и подавших заявление о приеме на обучение (далее - поступающие), и обучающихся или снижают уровень предоставления им гарантий по сравнению с условиями, установленными законодательством Российской Федерации об образовании. Если условия, ограничивающие права поступающих и обучающихся или снижающие уровень предоставления им гарантий, включены в договор, такие условия не подлежат применению.

2.7. Примерные формы договоров об образовании по основным общеобразовательным программам, дополнительным общеобразовательным программам утверждаются Министерством просвещения Российской Федерации.

2.8. Сведения, указанные в договоре, должны соответствовать информации, размещенной на официальном сайте учреждения в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" на дату заключения договора.

2.9. Не допускается заключение договоров на оказание Платных услуг, отсутствующих в перечне платных услуг и преискуранте на платные услуги (Приложение №1 к Положению).

2.10. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил и оплаты Платных услуг за счет средств сертификата дополнительного образования обучающегося с заказчиком заключается договор – оферта, формируемый в форме электронного документа на Портале ПФДО (Приложение № 3.1. к Положению).

### **3. Ответственность исполнителя и заказчика**

3.1. За неисполнение либо ненадлежащее исполнение обязательств по договору исполнитель и заказчик несут ответственность, предусмотренную договором и законодательством Российской Федерации.

3.2.. При обнаружении недостатка платных образовательных услуг, в том числе оказания их не в полном объеме, предусмотренном образовательными программами (частью образовательной программы), заказчик вправе по своему выбору потребовать:

- а) безвозмездного оказания образовательных услуг;
- б) соразмерного уменьшения стоимости оказанных платных образовательных услуг;
- в) возмещения понесенных им расходов по устранению недостатков оказанных платных образовательных услуг своими силами или третьими лицами.

3.3. Заказчик вправе отказаться от исполнения договора и потребовать полного возмещения убытков, если в установленный договором срок недостатки платных образовательных услуг не устранены исполнителем. Заказчик также вправе отказаться от исполнения договора, если им обнаружен существенный недостаток оказанных платных образовательных услуг или иные существенные отступления от условий договора.

3.4. Если исполнитель нарушил сроки оказания платных образовательных услуг (сроки начала и (или) окончания оказания платных образовательных услуг и (или) промежуточные сроки оказания платной образовательной услуги) либо если во время оказания платных образовательных услуг стало очевидным, что они не будут осуществлены в срок, заказчик вправе по своему выбору:

- а) назначить исполнителю новый срок, в течение которого исполнитель должен приступить к оказанию платных образовательных услуг и (или) закончить оказание платных образовательных услуг;
- б) поручить оказать платные образовательные услуги третьим лицам за разумную цену и потребовать от исполнителя возмещения понесенных расходов;
- в) потребовать уменьшения стоимости платных образовательных услуг;
- г) расторгнуть договор.

3.5. Заказчик вправе потребовать полного возмещения убытков, причиненных ему в связи с нарушением сроков начала и (или) окончания



оказания платных образовательных услуг, а также в связи с недостатками платных образовательных услуг.

3.6. По инициативе исполнителя договор может быть расторгнут в одностороннем порядке в следующих случаях:

а) применение к обучающемуся, достигшему возраста 15 лет, отчисления как меры дисциплинарного взыскания;

б) невыполнение обучающимся по профессиональной образовательной программе обязанностей по добросовестному освоению такой образовательной программы и выполнению учебного плана;

в) установление нарушения порядка приема в осуществляющую образовательную деятельность организацию, повлекшего по вине обучающегося его незаконное зачисление в эту образовательную организацию;

г) просрочка оплаты стоимости платных образовательных услуг;

д) невозможность надлежащего исполнения обязательств по оказанию платных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) обучающегося.

#### **4. Порядок привлечения средств, полученных от приносящей доход деятельности**

4.1. Внесение средств, полученных от Приносящей доход деятельности, осуществляемой учреждением (Приложение № 2 к Положению), может осуществляться в виде безналичного расчета в установленном порядке, а также в виде наличного расчета (с обязательным последующим внесением на лицевой счет учреждения), при этом расчет осуществляется:

1) с применением контрольно-кассовых машин;

2) с применением формы квитанции, утвержденной Министерством финансов Российской Федерации, которая является документом строгой отчетности.

4.2. Учреждение, принявшее полученные от Приносящей доход деятельности средства, обязано выдать плательщику кассовый чек или копию квитанции, подтверждающие прием наличных денег.

4.3. Оказание иных платных услуг, не являющихся образовательными, которые не могут быть оказаны взамен, в ущерб или в рамках основной деятельности учреждения, финансовое обеспечение которой осуществляется за счет бюджетных ассигнований бюджетов различных уровней, осуществляется на договорной основе (Приложения № 5, № 5.1. к Положению).

Для оказания иных платных услуг могут привлекаться специалисты на договорной основе (Приложение №6 к Положению).

4.4. Привлечение пожертвований учреждением возможно только на добровольной основе целевым назначением на эффективное функционирование и развитие учреждения, на цели, не противоречащие уставной деятельности учреждения и действующему законодательству Российской Федерации, на основании договора пожертвования (Приложение № 7 к Порядку).

4.5. Лица, внесшие пожертвование, имеют право осуществлять контроль за использованием переданных ими средств.

4.6. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО оплата Платных услуг, оказываемых детям, внесенным в реестр действующих сертификатов дополнительного образования муниципального образования город Нижний Тагил, в соответствии с договорами-офертами (Приложение №3.1. к Положению), заключенными исполнителем с родителями (законными представителями) обучающихся в соответствии с Правилами персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Свердловской области, утвержденными Приказом Министерства образования и молодежной политики Свердловской области от 26.06.2019 г. №70-Д «Об утверждении методических рекомендаций «Правила персонифицированного финансирования дополнительного образования детей в Свердловской области», с учетом условий, предусмотренных действующей программой персонифицированного финансирования дополнительного образования в муниципальном образовании, осуществляется уполномоченной организацией путем перечисления денежных средств на расчетный счет учреждения на основании заключенного с исполнителем договора об оплате образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил.

## **5. Учет и расходование средств, полученных от приносящей доход деятельности**

5.1. Учреждение обязано вести статистический, бухгалтерский и налоговый учет и составлять отчетность отдельно по основной деятельности и Приносящей доход деятельности.

5.2. Учреждение обязано вести статистический, бухгалтерский и налоговый учет результатов Приносящей доход деятельности отдельно по ее видам, составлять требуемую отчетность и представлять ее в порядке и сроки, установленные законами и иными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Расходование средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований), осуществляется учреждением самостоятельно в соответствии с утвержденным и согласованным в установленном порядке планом финансово-хозяйственной деятельности, в процентном отношении по статьям расходов, определяемых по КОСГУ (Приложение № 9 к Положению).

Доля расходов, определяемых по КОСГУ, может изменяться в соответствии с имеющимися фактическими расходами и внесенными изменениями в план финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5.4. Расходование пожертвований осуществляется исключительно по их целевому назначению, указанному в договоре пожертвования.

5.5. Оплата труда и выплаты стимулирующего характера работникам учреждения за счет средств, полученных от Приносящей доход деятельности (за исключением Пожертвований), осуществляются на основании соответствующего положения (Приложение № 10 к Положению).

5.6. В случае реализации учреждением дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО расходование денежных средств, перечисленных учреждению уполномоченной организацией



в качестве оплаты Платных услуг, оказываемых детям, внесенным в реестр действующих сертификатов дополнительного образования муниципального образования город Нижний Тагил, осуществляется по их целевому назначению, указанному в договоре об оплате образовательных услуг по реализации дополнительных общеобразовательных программ в рамках системы ПФДО в муниципальном образовании город Нижний Тагил.

## **6. Полномочия и ответственность директора учреждения**

6.1. Полномочия директора учреждения при оказании платных образовательных и иных услуг:

- осуществление общего руководства по их организации;
- создание условий для их предоставления в соответствии с действующими санитарно-эпидемиологическими правилами и нормами, с соблюдением требований по охране и безопасности здоровья обучающихся и заказчиков (потребителей);

- заключение с заказчиком договора (Приложение № 3 к Положению);
- обеспечение наличия педагогического состава по их оказанию из числа педагогических работников учреждения и (или) привлеченных специалистов на договорной основе (Приложение № 4 к Положению).

6.2. При значительном объеме предоставляемых платных образовательных и иных услуг и необходимости координации деятельности по их организации приказом директора учреждения может быть назначен ответственный за оказание платных услуг и (или) оказание услуг по конкретной дополнительной образовательной программе, с правами и обязанностями согласно договору (контракту) и (или) доверенности.

6.3. Директор учреждения несет ответственность за осуществление учреждением Приносящей доход деятельности в пределах своих полномочий в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.4. Контроль за осуществлением учреждением Приносящей доход деятельности, в т.ч. организацией, исполнением и качеством предоставления платных образовательных услуг и иных платных услуг, правильностью взимания платы за услуги осуществляют в пределах своей компетенции:

- директор учреждения;
- учредитель (главный распорядитель бюджетных средств);
- Финансовое управление Администрации города Нижний Тагил;
- другие органы и организации, на которые в соответствии с законодательством Российской Федерации возложена проверка деятельности учреждения, а также заказчик (потребитель) в рамках договорных отношений.

6.5. В случае выявления нарушений в работе учреждения, в том числе снижения уровня качества предоставления платных образовательных услуг и иных платных услуг, нанесения ущерба основной деятельности, выразившегося в сокращении объема и доступности первостепенных услуг, несвоевременного оформления финансовых и других документов, учредителем (главным распорядителем бюджетных средств) оказание платных образовательных услуг

---

и иных платных услуг может быть приостановлено до устранения выявленных нарушений либо до решения вопроса в судебном порядке.

6.6. При выявлении контролирующими органами случаев взимания платы за услуги, финансируемые из бюджета, учредитель принимает решение об изъятии незаконно полученных сумм в местный бюджет.

6.7. В качестве мер воздействия к директору учреждения применяются следующие виды взысканий:

- уменьшение размера материального вознаграждения;
- дисциплинарные взыскания, налагаемые в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.



**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2021 год МБОУ СОШ № 77**

Администрация в лице директора МБОУ СОШ № 77 Жидковой Г.Н. и комитета профсоюза МБОУ СОШ № 77 в лице Хорзеевой Е.Е. заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2021 года руководство образовательного учреждения обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

	Содержание мероприятий (работ)	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственный	Количество работников, которым улучшаются условия труда	
						Всего	В том числе женщин
1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.
<b>1. Организационные мероприятия</b>							
1.1.	Обучение по охране труда	0		Согласно графику	Директор		
1.2.	Проведение инструктажей по ОТ	30		В течение года	Ответственный по ОТ		
1.3.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации			Осень, весна	Завхоз Ответственный по ОТ		
1.4.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда.			систематически	Уполномоченный по ОТ		
1.5.	Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников			Систематически	Ответственный по ОТ		
1.6.	Размещение информации по ОТ в уголке по ОТ			В течение года	Уполномоченный по ОТ		

2. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия				
2.1	Прохождение профилактических и периодических медицинских осмотров сотрудниками ОУ.	25	По прейскуранту	Завхоз
2.2	Вакцинация сотрудников ОУ		Согласно графику	Завхоз
3. Технические мероприятия				
3.1	Проведение общего технического осмотра здания школы на соответствие безопасности эксплуатации.		2 раза в год Март-апрель Сентябрь-октябрь	Директор завхоз Ответственный по ОТ
3.2	Косметический ремонт кабинетов, коридоров, лестничных пролётов, туалетов, обеденного зала, фасада здания.		март-июнь	Завхоз
3.3	Ревизия внутренних инженерных сетей.		апрель-июнь	Директор
3.4	Дезинфекционная обработка		По СанПИНам	Завхоз
3.5	Вывоз ТБО		По графику	завхоз
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты				
4.1	Приобретение и выдача спецодежды: - халат х/б - костюм х/б	82	по прайс листу	В течение года завхоз



4.2	Приобретение моющих и дезинфицирующих средств	170 шт.	по прайс листу	В течение года	завхоз	
4.3	Приобретение СИЗ: -рукавицы/перчатки х/б -перчатки резиновые -маски	14 60 2800	по прайс листу	В течение года	завхоз	
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>						
5.1.	Проверка огнетушителей	19 шт	10000	В течение года	Завхоз	
5.2.	Организация обучения работающих и обучающихся мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации			В течение года	директор	
5.3.	Обслуживание автоматической пожарной сигнализации		28500 + 24000	В течение года	завхоз	

Директор \_\_\_\_\_/Жидкова Г.Н./

Председатель ПК \_\_\_\_\_/Хорзева Е.Е./

22.12.20г.

СОГЛАСОВАНО:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева  
 «01» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
 «01» сентября 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников для бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты по нормам выдачи СИЗ в соответствии с приказом МЗСР № 997н от 09.12.2014г.

№ п/п	Должность	Наименование спецодежды	Кол-во (шт.)	Срок износа
1.	Гардеробщик	- Халат х/б	1	1 год
2.	Уборщик служебных помещений	- Халат х/б - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые	1 6 12	1 год 1 год 1 год
3.	Уборщик территории	- Костюм х/б - Сапоги резиновые - Перчатки с полимерным покрытием	1 1 12	1 год 1 год 1 год
4.	Рабочий по обслуживанию и ремонту помещений и зданий	- Костюм х/б - сапоги резиновые - перчатки с полимерным покрытием - перчатки резиновые	1 1 6 12	1 год 1 год 1 год 1 год
5.	Библиотекарь	- Халат х/б	1	1 год
6.	Инженер-энергетик	Перчатки диэлектрические	1	6 мес.
7.	Заведующий хозяйством	- Халат х/б - Перчатки с полимерным покрытием	1 6	1 год 1 год

Уполномоченный по охране труда МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Сопина

Завхоз МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_

Е.Ю. Коноплева



СОГЛАСОВАНО:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева  
 «01» сентября 2021 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
 «01» сентября 2021 г.

Перечень профессий и должностей работников для бесплатной выдачи  
 смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с приказом МЗСР №  
 1122н от 17.12.2010г.

№ п/п	Должность	Наименование моющих и обеззараживающих средств	Кол-во (кг.)	Срок использования
1.	- Уборщик служебных помещений - Завхоз	Средство гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл	1 месяц
2.	- Уборщик служебных помещений - Завхоз - Рабочий по обслуживанию и ремонту помещений и зданий - Гардеробщик - Уборщик территории - Библиотекарь - Инженер-энергетик	Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 гр (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства)	1 месяц

Уполномоченный по охране труда МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Сопина

Завхоз МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Коноплева

Принято  
Протокол заседания  
Общего собрания МБОУ СОШ № 77  
от 30.08.2021 г. № 4  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
Приказ № 172 от 31.08.2021г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**О комиссии по стимулированию работников**  
**МБОУ СОШ № 77**

**1. Общие положения**

1.1. Комиссия по стимулированию работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 77 (далее – Комиссия) создаётся в Муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 77 (далее – Учреждение) с целью обеспечения объективного и справедливого установления работникам учреждения стимулирующих выплат, единовременного премирования, материальной помощи.

1.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются работнику приказом руководителя Учреждения на основании решения Комиссии.

**2. Компетенция Комиссии.**

2.1. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и утверждение стимулирующих выплат персонально каждому работнику Учреждения,

2.2. Отказывать в рассмотрении и утверждении стимулирующих выплат работнику, имеющему дисциплинарное взыскание до полного его погашения.

**3. Права Комиссии.**

3.1. Комиссия вправе:

- принимать решения по каждому вопросу, входящему в её компетенцию;
- запрашивать у работодателя материалы, необходимые для принятия Комиссией объективного решения.

**4. Формирование, состав Комиссии**

4.1. Комиссия создаётся из равного числа представителей работников и работодателя.

4.2. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем Учреждения.

4.3. Представители работников в Комиссию делегируются общим собранием трудового коллектива Учреждения.

4.4. Решение о создании Комиссии, её персональный состав оформляются приказом руководителя Учреждения.

4.5. Срок полномочий Комиссии не менее 1 года.



4.6. В случае увольнения из Учреждения работника, являющегося членом Комиссии, его замена другим работником осуществляется в том же порядке, который установлен для формирования Комиссии.

4.7. Комиссия избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря Комиссии.

4.8. Руководитель Учреждения не может являться председателем Комиссии.

## **5. Основания принятия решений Комиссией**

5.1. При принятии решений Комиссия руководствуется нормами действующего законодательства, Положением о комиссии по стимулированию работников, коллективным договором, локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда работников Учреждения, в том числе локальными нормативными актами.

5.2. Комиссия принимает решения в пределах компетенции, предоставленной ей Положением и локальными нормативными актами, регулирующими систему стимулирования труда работников.

5.3. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах утвержденного фонда оплаты труда и Положения о стимулировании работников МБОУ СОШ № 77

## **6. Порядок работы Комиссии**

6.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний.

6.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нём более половины её членов.

6.3. Заседание Комиссии ведёт председатель, а в его отсутствие – заместитель председателя.

6.4. Секретарь Комиссии ведёт протокол заседания Комиссии и наряду с председателем несёт ответственность за достоверность и точность ведения протокола заседания Комиссии.

6.5. Члены Комиссии обязаны принимать активное участие в рассмотрении вопросов, входящих в ее компетенцию.

6.6. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов ее членов, присутствующих на заседании. Форму голосования (открытое или закрытое) Комиссия определяет самостоятельно.

6.7. Работодатель ежемесячно представляет в Комиссию информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для установления работникам стимулирующих выплат, другую необходимую для принятия решения информацию, документы, а также информацию о наличии средств фонда оплаты труда на стимулирование работников. Работодатель вправе внести в Комиссию свои предложения по вопросам персонального распределения стимулирующих выплат.

6.8. Комиссия вправе затребовать от работодателя дополнительные документы и информацию, необходимые для принятия объективного решения.

6.9. Вопросы об установлении стимулирующих выплат должны быть рассмотрены Комиссией в сроки, установленные Положением.

6.10. Решение Комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем и секретарём Комиссии. Решение комиссии является окончательным и не подлежит пересмотру.

6.11. Руководитель Учреждения издаёт проект приказа об установлении работникам соответствующих стимулирующих выплат в размерах, определённых Комиссией в соответствии с Положением о стимулировании работников. После согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации Учреждения приказ руководителя Учреждения является основанием для осуществления стимулирующих выплат.

6.12. Работодатель создает необходимые условия для работы Комиссии.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Работодатель не вправе принуждать членов Комиссии к принятию определённых решений.

7.2. Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе Комиссии. За разглашение указанной информации члены Комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.



Принято  
Протокол заседания  
Общего собрания МБОУ СОШ № 77  
от 30.08.2021 г. № 4  
Председатель ПК \_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
Приказ № 172 от 31.08.2021г.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении учебной нагрузки педагогическим работникам**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее «Положение о распределении учебной нагрузки педагогическим работникам в МБОУ СОШ № 77 разработано в соответствии со следующими нормативными документами:

- Трудовой кодекс РФ
- Закон от 29.12.2012г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

1.2. Настоящее Положение распространяется на работодателя и на всех педагогических работников, занимающих педагогические должности в соответствии со штатным расписанием.

#### **2. Комиссия по распределению педагогической нагрузки, ее компетенции.**

2.1. Для распределения нагрузки на новый учебный год в МБОУ СОШ № 77 создается Комиссия с целью обеспечения объективного и справедливого распределения администрацией образовательного учреждения нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

2.2. Комиссия создается на основе настоящего Положения из представителей работодателя и работников.

2.3. Представители работодателя в Комиссию назначаются руководителем образовательного учреждения.

2.4. Представитель работников делегируется профсоюзным комитетом.

2.5. Решение о составе Комиссии, ее состав, сроки проведения комплектования, назначение председателя и секретаря оформляются приказом руководителя МБОУ СОШ № 77.

2.6. Председателем Комиссии является директор ОУ, секретарем – один из членов Комиссии.

2.7. В компетенцию Комиссии входит рассмотрение и установление объема нагрузки на новый учебный год персонально каждому педагогическому работнику.

### **3. Порядок работы Комиссии.**

3.1. Комиссия организует свою работу в форме заседаний и в установленные работодателем сроки.

3.2. Заседание Комиссии правомочно при участии в нем более половины ее членов, председателя и секретаря, а также представителя профсоюзного комитета.

3.3. Заседание Комиссии ведет председатель, секретарь ведет протокол заседания.

3.4. Решения Комиссии оформляются протоколами, которые подписываются всеми членами Комиссии.

3.5. Протоколы заседаний Комиссии должны быть прошиты, пронумерованы и скреплены печатью.

3.6. Результаты распределения педагогической нагрузки на новый учебный год оформляются в тарификации с подписью работника.

3.7. На основании решения Комиссии директор издает приказ об установлении объема нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год.

### **4. Порядок распределения нагрузки.**

4.1. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам устанавливается по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном общеобразовательном учреждении.

4.3. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.4. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых школа является основным местом работы, сохраняется, как правило, ее объем и преимущество преподавания предметов в классах, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов. Объем учебной нагрузки не может быть меньше чем на ставку заработной платы.

4.5. При возложении на учителей, для которых МБОУ СОШ № 77 является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинскими заключениями, а также по проведению занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти



цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

4.6. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

4.8. Любое временное или постоянное изменение педагогической нагрузки возможно только по взаимному согласию сторон.

4.9. Учебная нагрузка педагогического работника может ограничиваться верхним пределом в случаях, установленных законодательством.

4.10. Трудовые споры педагогов с администрацией по вопросам установления учебной нагрузки рассматриваются в комиссиях по трудовым спорам.

#### **5. Заключительные положения.**

В случае если при распределении педагогической нагрузки были установлены основания для сокращения численности или штата работников, руководитель образовательной организации сообщает в письменной форме профсоюзному комитету о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

СОГЛАСОВАНО:  
Председателем профсоюзного  
комитета МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева  
«01» сентября 2021 г.  
МП

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
«01» сентября 2021 г.  
МП

**Список производств, профессий и должностей работников  
с вредными условиями труда, работа в которых, дает право  
на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день.**

№ п/п	Список производств, профессий и должностей работников	Продолжительность дополнительного отпуска (в рабочих днях)	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
----------	---	---	--

На основании отчета о проведении СОУТ от 30.01.2018 года установлено,  
что должности работников с вредными условиями труда отсутствуют.

Уполномоченный по охране труда МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Сопина

Завхоз МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Коноплева



СОГЛАСОВАНО:  
Председателем профсоюзного  
комитета МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева  
«01» сентября 2021 г.  
МП

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор МБОУ СОШ № 77  
\_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
«01» сентября 2021 г.  
МП

**Перечень профессий (видов работ)  
с вредными условиями труда,  
дающих право на бесплатное получение молока или других  
равноценных пищевых продуктов**

№ п/п	Список профессий ( видов работ)		
----------	------------------------------------	--	--

На основании отчета о проведении СОУТ от 30.01.2018 года установлено,  
что должности работников с вредными условиями труда отсутствуют.

Уполномоченный по охране труда МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Сопина

Завхоз МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Коноплева

СОГЛАСОВАНО:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева  
 «01» сентября 2021 г.  
 МП

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
 «01» сентября 2021 г.  
 МП

**Перечень профессий (должностей),  
 занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или), опасными и  
 иными особыми условиями труда, которым производятся доплаты в  
 соответствии со статьями 146, 147 ТК РФ и на основании результатов  
 аттестации рабочих мест по условиям труда.**

№ п/п	Перечень профессий	Доплаты	На основании результатов аттестации рабочих мест	

На основании отчета о проведении СОУТ от 30.01.2018 года установлено,  
 что должности работников с вредными условиями труда отсутствуют.

Уполномоченный по охране труда МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Сопина

Завхоз МБОУ СОШ №77

\_\_\_\_\_ Е.Ю. Коноплева



СОГЛАСОВАНО:  
 Председателем профсоюзного  
 комитета МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Е.Е. Хорзеева  
 «01» сентября 2021 г.  
 МП

УТВЕРЖДАЮ:  
 Директор МБОУ СОШ № 77  
 \_\_\_\_\_ Г.Н. Жидкова  
 «01» сентября 2021 г.  
 МП

**Перечень должностей работников  
 с ненормированным рабочим днем, которым предусмотрено  
 предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска**

№ п\п	Наименование профессий и должностей	Основной отпуск (календарные дни)	Дополнительный Отпуск (календ.дни)	Сокращенный рабочий день
1	Директор	56	3	

Уполномоченный по охране труда МБОУ СОШ №77 \_\_\_\_\_ Е.Ю. Сопина

Завхоз МБОУ СОШ №77

\_\_\_\_\_ Е.Ю. Коноплева

Пронумеровано, пропінцуровано,  
скреплено печаттю и заверено

99 (девятдесят девять) листа(ов)

Директор Г.Н. Жидкова

« 16 » \_\_\_\_\_ 20 21 г.

