К О Л Л Е К Т И В Н Ы Й Д О Г О В О Р

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 55
имени дважды Героя Советского Союза Г.Ф. Сивкова» г. Перми
(полное наименование организации в соответствии с Уставом)

на 2020-2023 год(ы)

Коллективный договор подписан сторонами 28.05.2020г.
дата

От работодателя:
Директор МАОУ «СОШ № 55» г. Перми
_____/Кычева Е.Ю./
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____/А.В.Никитина/
(подпись, Ф.И.О.)
М.П.

МАОУ "СОШ № 55" г. Перми
ИНН 5903004277
ОГРН 1025900761754

Министерство
промышленности и торговли
Пермского края
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
УВЕДОМИТЕЛЬНО ЗАРЕГИСТРИРОВАН
№ 287 «21» 08 2020г.
Подпись _____

Пермь, 2020

1.Общие положения

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора школы и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим, социально-трудовые отношения в МАОУ «СОШ № 55» г. Перми.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью установления согласованных мер по усилению социальной защищенности работников образовательного учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот, улучшающих их положение.

1.3 Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации работников образования и науки РФ (далее – профсоюзный комитет);
- работодатель, в лице его представителя - директора Кычевой Елены Юрьевны.

1.4 Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30,31 ТК РФ).

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательного учреждения (**далее по тексту образовательная организация**).

1.6 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8 При реорганизации образовательной организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

1.15 Настоящий договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

1.16 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации:

1) правила внутреннего трудового распорядка;
2) соглашение по охране труда;

3) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными условиями труда;
4) положение об оплате труда
1.17 Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией: непосредственно работниками и через профсоюзную организацию:

- учет мотивированного мнения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, регулирующие социально-трудовые интересы работников;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;

1.18 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

2.Трудовой договор

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый их которых подписываются работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2.3 Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя или работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
2.4 В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
2.5 Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается в соответствии с количеством часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
2.6 Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

Работодатель обязан ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме (под роспись).
2.7 При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год сохраняется, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.
Установленный учителям в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при

установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам программам, сокращения количества классов.

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

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.8 Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров), предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в полном объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9 Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим учителям.

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

2.11 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, возможны только в случаях:

a. по взаимному согласию сторон;

b. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)
- простоя, когда работникам поручается с учетом специальности и квалификации другая работа в той же образовательной организации на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.12 По инициативе работодателя изменение определенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации, должности ст. 72^1 ТК РФ).

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

2.13 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иным локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.14 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.15. Испытание при приеме на работу не устанавливается лицам, получившим среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившим на работу по полученной специальности в течение года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

3. Профессиональна подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3 Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной переподготовки и повышения квалификации для нужд образовательной организации.

3.2 Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета определяет формы профессиональной переподготовки подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.3 Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех педагогических работников (в разрезе специальности) согласно графику не реже 1 раза в 3 года.

3.3.2. В случае направления работника на профессиональную переподготовку или повышения квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по месту работы.

3.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276.

3.3.4. С целью защиты социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи работодатель обязуется:

- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год работы в образовательной организации и устанавливать им стимулирующие доплаты за проводимую работу;
- осуществлять повышение квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- повышать профессиональную квалификацию молодых работников.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4 Работодатель обязуется:

4.1 Уведомлять профсоюзный комитет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в

случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

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

Стороны договорились считать массовым одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации или ликвидация образовательной организации, его филиала независимо от количества работающих.

4.2 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

4.3 Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: педагогические работники – не более чем за год до назначения досрочной трудовой пенсии; семейные – при наличии детей, если оба супруга работают в образовательной организации; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организаций.

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

5. Рабочее время и время отдыха

5 Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации (ст. 91 ТК РФ) (Приложение № 1), утвержденными работодателем с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации, а также условиями трудового договора.

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3 Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014г. №1601) объема учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них внутренним правилами трудового распорядка и Уставом.

5.4 Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, устанавливаются в следующих случаях:

a. по соглашению между работником и работодателем;
b. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-

инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5 Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя.

5.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом образовательной организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7 Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8 Привлечение работников образовательной организации к выполнению работы, не предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

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

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

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, по инициативе работодателя и с согласия работника может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10 В каникулярное время учебно-вспомогательный обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.11 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до начала нового календарного года.

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

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

5.12 Работодатель обязуется:

5.12.1. предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- регистрации брака до 5 календарных дней
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 5 календарных дней;

5.12.2. предоставлять 5 календарных дней в каникулярное время с сохранением заработной платы при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности, учебных отпусков и дней без сохранения заработной платы (за исключением случаев, предусмотренных п. 5.12.1).

5.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с п. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Правила и условия предоставления данного отпуска устанавливает Порядок, утвержденный Приказом Минобрнауки России от 31 05.2016г. №644.

5.12.3.1 Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации. Работник должен уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.
5.12.3.2 .В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательной, организации допускается перенос отпуска на более поздний срок.
5.12.3.3 Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговариваются работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательной организации. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее, чем за 7 календарных дней.
5.12.3.4 В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.
По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.
5.12.3.5 Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.
5.12.3.6 В случае наличия нескольких заявлений на указанный отпуск, очередность его предоставления устанавливает работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
5.13 Общим выходным дней является воскресенье.
5.14 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).
5.15 Дежурство педагогических работников по образовательной организации должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6. Оплата и нормы оплаты труда

6. Стороны исходят из того, что:
6.1 Оплата труда работников в учреждении осуществляется на основе Положения по оплате труда (Приложение № 2).
6.2 Оплата труда (заработная плата) включает:

- Базовую часть- рассчитанную на основе ученико-часа для работников учреждений, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, оклады (должностные оклады), компенсационные выплаты, обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения.
- Стимулирующую часть – выплаты за результаты и качество выполняемых работ.

6.3 Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории самостоятельно определяет размеры доплат. Надбавок, премий и других мер материального стимулирования, в соответствии с локальными актами.

Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые

обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.4 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда.
6.5 Заработная плата выплачивается работникам два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются **22** и **07 число каждого месяца**.
6.6. Выплата заработной платы производиться путем перечисления денежных средств на банковскую карту работника.
6.7. Изменение размера базовой части заработной платы происходит при следующих условиях:
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательной организации, или со дня предоставления документов о стаже, дающем право на повышение размера ставки (должностного оклад) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
6.8. Педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена производится оплата за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты устанавливается Правительством Пермского края за счет бюджетных ассигнований краевого бюджета.
6.9.Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться, в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере, неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
6.10.Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.
6.11 Стороны признают, что заработная плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:
- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работников и работодателя;
- при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.
6.12 Образовательная организация вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров доплат стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты.
6.13 В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки работодатель производит выплату заработной платы работникам, участвовавшим в забастовке в полном объеме при продолжительности акции до 3 календарных дней.

7. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:
7.1 Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами в образовательных целях.
7.2 Организует в образовательной организации общественное питание (столовые, буфеты) для приема пищи.
7.3. Выделяет средства для проведения конкурсов профмастерства, культурных и спортивных мероприятий за счет внебюджетных средств.
7.4. Компенсирует частично расходы на проезд (для иногородних работников).
7.5. Компенсирует частично расходы на съемное жильё работникам, не имеющим постоянного места жительства в г. Пермь, при предоставлении договора аренды, заверенного управляющей компанией или ТСЖ.
7.6. В Пермском крае педагогическому работнику государственной образовательной организации Пермского края и муниципальной образовательной организации, финансируемой за счет субвенций из бюджета Пермского края, устанавливаются дополнительно к федеральным следующие меры социальной поддержки на основании закона Пермского края «Об образовании в Пермском крае» от 12.03.2014г. № 308-ПК.

- лицам, поступившим на работу, в течение двух лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) на должности педагогических работников и имеющим среднее профессиональное или высшее образование и отвечающим квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, выплачивается единовременное государственное пособие;
- лицам, поступившим на работу, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации (по очной форме обучения) устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате;
- лицам, поступившим на работу, окончившим с отличием организации среднего профессионального или высшего образования (по очной форме обучения), в течение одного года со дня окончания образовательной организации дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате;
- ежемесячная надбавка к заработной плате за высшую категорию;
-педагогическим работникам (в том числе руководителям) образовательной организации,

1) удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка;
2) имеющим ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства просвещения Российской Федерации, Министерства науки и высшего образования Российской Федерации (за исключением почетных грамот, благодарностей указанных федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации), устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате.
Размеры выплат определяются в соответствии с действующей нормативной базой.

8. Охрана труда и здоровья

7 Работодатель обязуется:
8.1 Обеспечить право работников образовательной организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение №3) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.
8.2 Финансировать мероприятия по улучшению условий и охрану труда, в том числе обучение работников безопасным приемам работы, специальную оценку условий труда,

проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.

8.3 Провести в образовательной организации специальную оценку условий труда.

8.4 В состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета.

8.5 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.6 Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

8.7 Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.9 Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (по материалам СОУТ).

8.10 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 212 ТК РФ).

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

8.12 Создать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюзного комитета.

8.13 Осуществлять совместно с профсоюзным комитетом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.14 Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.15 Обеспечивать за счет средств работодателя в установленных законодательством случаях проведение обязательных периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

8.16 Содействовать дополнительной диспансеризации работающих в соответствии с требованиями Федерального закона от 29 ноября 2010г. №326-ФЗ «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации».

8.17 Оборудовать комнату для места отдыха работников.

8.18 Профсоюзный комитет обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации.
- проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

9. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза

9. Первичная профсоюзная организация и ее выборные органы представляют в социальном партнерстве интересы работников, являющихся членами Профсоюза, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного

договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем - интересы всех членов коллектива.
Стороны договорились о том, что:
9.1 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
9.2 Профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
9.3 Работодатель принимает решения с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации по вопросам, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4 Увольнение работника, являющегося членом Профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.
9.5 Работодатель обязан предоставить профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользования средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
9.6 Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.
9.7 Работодатель производит ежемесячные выплаты из средств образовательной организации председателю профсоюзной организации в соответствии с действующими Положениями до 20% от оклада (должностного оклада) работника (ст. 377 ТК РФ).
9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
9.9. Председатель, его заместители и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).
9.10 Работники, избранные в выборные профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель выборного профсоюзного органа образовательной организации – органа вышестоящей профсоюзной организации.
Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.
9.11 Работодатель предоставляет профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации.
9.12 Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.
9.13 Работодатель с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ).

9.14 Работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации по вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, по которым такое участие является обязательным.

Помимо случаев, установленных трудовым законодательством, работодатель учитывает мотивированное мнение профсоюзной организации при расторжении трудового договора по пунктам 8, 10, части 1 статьи 81, пункту 2 статьи 278 Трудового кодекса РФ.

Вышеуказанное положение распространяется на работников – членов профсоюза.

10 Обязательства профсоюзной организации:

10. Профсоюзная организация обязуется:

10.1 Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организация представлять их интересы.

10.2 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов образовательной организации.

10.4 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации педагогических работников.

10.5 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6 Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

10.8 Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию

10.9 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.10 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

10.13 Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе обязательного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.14 Обеспечивать членам профсоюза дополнительные по сравнению с законодательством льготы: бесплатные юридические консультации правовой инспекции Профсоюза; защиту в случае индивидуального спора; материальную помощь за счет средств профбюджета; оказание помощи в устройстве ребенка в детский сад; проведение мероприятий с детьми за счет членских профсоюзных взносов; в получении места в общежитии и других вопросах.

11. Контроль за выполнением коллективного договора

11 Стороны договорились, что:

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

11.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

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

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

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

11.7 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.8 Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

П Р И Н Я Т О:
Общим собранием работников
МАОУ «СОШ № 55» г.Перми
Протокол № 2
от « 31» января 2018г.

Председатель _____ /Лесникова М.Ю./

У Т В Е Р Ж Д Е Н О:
Директором
МАОУ «СОШ № 55» г.Перми
Приказ № СЭД-059-01-06-58
«05 » февраля 2018г.

МАОУ "СОШ № 55"

_____ Е.Ю.Кычева

П Р А В И Л А
внутреннего трудового распорядка МАОУ «СОШ № 55» г. Перми

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55» г. Перми (МАОУ «СОШ № 55» г. Перми) разработаны в соответствии Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила определяют основные положения, устанавливающие порядок приёма и увольнения работников образовательного учреждения (далее ОУ), основные права, обязанности и ответственность работников и работодателя, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания и иные вопросы регулирования трудовых отношений работников ОУ.

1.3. Правила направлены на создание условий, способствующих эффективному труду, рациональному использованию рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины.

1.4. Правила утверждаются администрацией образовательного учреждения с учетом мнения Управляющего совета школы и коллектива ОУ.

Индивидуальные должностные обязанности работников, режим работы, время отдыха и другое предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. **Приём на работу** в ОУ осуществляется на основании заключённого трудового договора. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.2. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учёта – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справку об отсутствии судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.
- при заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.
- в случае отсутствия трудовой книжки в связи с её утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению поступающего (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

• запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.3. Лица, связанные с эксплуатацией транспортных средств, предоставляют удостоверение на право управления транспортным средством.

2.4. Лицо, имеющее заключение учреждения медико-социальной экспертизы (МСЭ) о степени утраты профессиональной трудоспособности, об установлении инвалидности, предоставляет индивидуальную программу реабилитации инвалида.

2.5. При заключении трудового договора лица, не достигшие возраста 18 лет, а также лица, непосредственно связанные с эксплуатацией транспортных средств и общественным питанием, работники детских учреждений, подлежат обязательному предварительному (при поступлении на работу) и периодическим медицинским осмотрам (обследованиям), а в соответствии с медицинскими рекомендациями – внеочередной медицинский осмотр. Работник, не прошедший в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование) отстраняется от работы (не допускается к работе).

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

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

2.7. Срок испытания не может превышать трёх месяцев, а для заместителей руководителя, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, обособленных структурных подразделений шести месяцев. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

2.8. Испытание при приёме на работу не устанавливается для: беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения; лиц, приглашённых на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.10. Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.11. В период испытания работник обязан соблюдать настоящие Правила и выполнять трудовую функцию, обусловленную заключённым с ним трудовым договором. Все нормативные правовые акты, регулирующие труд работника в ОУ, в т.ч. касающиеся оплаты труда распространяются на работника полностью.

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

2.13. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.14. Приём на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключённого трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу

объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.15. Работник, фактически допущенный работодателем к работе, считается принятым на работу независимо от того, был ли приём на работу оформлен в письменной форме. В этом случае работодатель обязан оформить с работником трудовой договор в письменной форме не позднее трёх рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.

2.16. На всех работников, проработавших свыше 5 дней, оформляются и ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по основному месту работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.17. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей, работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.18. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. ТК РФ.

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

2.19. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменения по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

В образовательной организации право на занятие должностей инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции имеют право лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональным стандартам.

2.20. В соответствии со ст. 331.1 Трудового кодекса РФ к педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных "частью третьей" настоящей статьи;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем настоящей части;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению R совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии но делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

Согласно ст. 351.1 Трудового кодекса РФ к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц. уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления, указанные в "абзацах третьем" и "четвертом части второй статьи 331 ТК РФ, за исключением случаев, предусмотренных "частью третьей" статьи 331 ТК РФ.

Наряду с указанными в "статье 76" ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в "абзацах третьем" и "четвертом части второй статьи 331" ТК РФ, Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

Лица из числа указанных в "абзаце третьем части второй статьи 331 ТК РФ, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по не реабилитирующим основаниям, могут быть допущены к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

2.21. **Прекращение трудового договора** может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации, а именно:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия к другому работодателю или на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчинённости) организации либо её реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, либо отсутствия у работодателя соответствующей работы;
- обстоятельств, не зависящих от воли сторон, в том числе при возникновении установленных Трудовым кодеком РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности;
- нарушение установленных Трудовым кодексом или иными федеральными законами правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Трудовой договор может быть прекращён и по другим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом и иными федеральными законами

Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения педагогического работника МАОУ «СОШ № 55» г. Перми по инициативе администрации этой образовательной организации до истечения срока действия трудового договора являются:

1) повторное в течение года грубое нарушение Устава ОУ;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а работодатель в последний день работы обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчёт.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён в письменной форме не менее чем за 3 календарных дня до его увольнения.

Договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

2.23. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку работника производятся в точном соответствии

с формулировкой действующего законодательства и ссылкой на соответствующую статью, пункт Трудового кодекса.

Во всех случаях днём увольнения считается последний день работы.

2.24. Учреждение при заключении трудового или гражданско-правового договора на выполнение работ (оказание услуг), указанного ч.1. ст. 12 Федерального закона «О противодействии коррупции» от 25.12.2008 г. № 273-ФЗ, с гражданином, замещавшим должности государственной или муниципальной службы, перечень которых устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации, в течение двух лет после его увольнения с государственной или муниципальной службы обязан в десятидневный срок сообщать о заключении такого договора представителю нанимателя (работодателю) государственного или муниципального служащего по последнему месту его службы в порядке, устанавливаемом нормативными правовыми актами Российской Федерации

3. Основные права и обязанности работников

3.1. Работник имеет право на

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- своевременную и в полном объёме выплату заработной платы, в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы, предусмотренную трудовым договором;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- возмещение ущерба, причиненного его здоровью или имуществу в связи с работой;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном действующим трудовым законодательством, локальными нормативными актами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении организацией в формах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещёнными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причинённого ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- на обязательное социальное страхование в случаях, установленных федеральными законами;

- на защиту персональных данных, хранящихся у работодателя в соответствии с ТК РФ и действующим законодательством Российской Федерации.

Педагогические работники в соответствии с ст.47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» пользуются следующими академическими правами и свободами:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);
- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;
- право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в образовательной организации;
- право на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами образовательной организации;
- право на участие в управлении образовательной организацией, в том числе коллегиальных органов управления в соответствии с уставом образовательной организации;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательной организации, в том числе органы управления и общественные организации;
- право на объединение в профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

Все перечисленные академические права и свободы педагогических работников осуществляются с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закреплённых в локальных нормативных актах ОУ.

3.2. Работник обязан:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Устав ОУ;
- соблюдать настоящие Правила;
- соблюдать трудовую дисциплину, установленную норму труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и имуществу других работников;
- содержать свое рабочее оборудование и приспособления в исправном состоянии, поддерживать чистоту на рабочем месте, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами и трудовым договором;
- педагогическим работникам не разрешается: изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы, отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними, удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий);
- работники обязаны вежливо и корректно общаться с администрацией ОУ, коллегами по работе, обучающимися, родителями (законными представителями) обучающихся;
- работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь, наркотические средства в помещениях образовательного учреждения;

Педагогические работники в соответствии с ст.48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качественное образование формы, методы обучения, воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать Устав ОУ, настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных

сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами.

4. Основные права и обязанности работодателя

4.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный, эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения настоящих Правил;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, другими федеральными законами;
- направлять работников на первичные (при приёме на работу) и периодические медицинские осмотры;
- принимать локальные нормативные акты;

4.2.Работодатель обязан:

- - соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- - предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- - обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- - обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- - обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение профессиональной квалификации работников;
- - выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки не реже, чем каждые полмесяца (1, 15 числа), установленные коллективным договором, настоящими Правилами, трудовым договором;
- - вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- - предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за ним;
- - знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- - рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- - создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- - обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с выполнением ими трудовых обязанностей;

- - осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- - возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- - исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудового кодекса РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

4.3.Работодатель контролирует и запрещает:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц вне плановых мероприятий без разрешения руководителя ОУ или администрации школы;
- входить в класс после начала урока посторонним лицам. Таким правом в исключительных случаях, пользуется только руководитель образовательного учреждения и его заместители;
- делать педагогическим и другим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся , родителей (законных представителей), коллег по работе;
- использовать образовательную организацию для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной религиозной языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации;
- проведение внеплановых мероприятий участниками образовательных отношений без согласования с руководителем ОУ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учётом режима деятельности ОУ и устанавливается настоящими Правилами, расписанием уроков, графиками работы, коллективным договором, другими локальными актами, а также в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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»

. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Педагогическим работникам устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Работодатель обязан вести учёт времени, фактически отработанного каждым работником.

В соответствии со статьёй 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности

включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Начало учебного процесса в ОУ – 8 часов 00 мин.

Окончание учебного процесса в ОУ - 19 часов 30 мин.

График рабочего времени администрации и вспомогательного персонала ОУ

Должность	полный рабочий день		неполный рабочий день		Другое
	продолжительность		продолжительность		
	начало рабочего дня (смены)	окончание рабочего дня (смены)	начало рабочего дня (смены)	окончание рабочего дня (смены)	
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	8 часов				
	9-00	17-30	-	-	
Заместитель директора по воспитательной работе	8 часов				
	9-00	17-30	-	-	
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	8 часов				
	9-00	17-30	-	-	
Главный бухгалтер, бухгалтер	8 часов				
	09-00	17-30	-	-	
Заведующий канцелярией	8 часов				
	09-00	17-30	-	-	
Библиотекарь Педагог – психолог Педагог – организатор Педагог дополнительного образования	8 часов				
	9-00	17-30	-	-	
Специалист по кадрам Секретарь учебной части	8 часов				
	9-00	17-30	-	-	
Инженер ЭВТ Лаборант	8 часов				режим гибкого рабочего времени
	9-00	17-30	-	-	
Гардеробщик	8 часов				перерыв на обед 13-00 – 14-00
	7 -30	16-30	-	-	
Уборщик служебных	8 часов				режим гибкого рабочего

помещений	11-.00	20-00	-	-	времени, перерыв на обед 13-00 – 14-00
Рабочий по ремонту и комплексному обслуживанию здания	8 часов				режим гибкого рабочего времени
	9.00	17-30	-	-	
Дворник	8 часов				режим гибкого рабочего времени
	7-00	15-00	-	-	

5.2. В течение рабочего дня (смены) работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Им обеспечивается возможность приёма пищи одновременно вместе с обучающимися, или в специально отведённом помещении.

5.3. Режим работы руководителя ОУ, его заместителей, других руководящих работников определяется с учётом необходимости обеспечения руководства деятельностью ОУ в рамках настоящих Правил, согласно трудовому договору.

5.4. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

5.5. Работникам (заместителям директора, руководителям структурных подразделений, главному бухгалтеру, бухгалтеру) за особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, устанавливается ненормированный рабочий день.

5.6. По соглашению межу работником и работодателем может устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан установить неполное рабочее время по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителей), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.9. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее – педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов. Эта часть работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом ОУ, настоящими правилами, тарифно-квалификационными характеристиками и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника и включает:

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

- организацию и проведение методической, диагностической и консультационной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в ОУ в период образовательного процесса. В дни работы к дежурству по ОУ педагогические работники привлекаются не ранее, чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия.;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведывание учебными кабинетами и др.).

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

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

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

5.12.Режим рабочего времени учителей, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка и гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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», определяется с учётом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

Формой догрузки может являться педагогическая работа без дополнительной оплаты в группе продлённого дня, кружковая работа, работа по замене отсутствующих учителей, проведение индивидуальных занятий на дому с обучающимися, организуемых в соответствии с медицинским заключением, выполнение частично или в полном объёме работы по классному руководству, проверке письменных работ, внеклассной работы по физическому воспитанию и другой педагогической работы, объём работы которой регулируется ОУ.

5.13. Режим рабочего времени учителей ОУ, у которых по не зависящим от них причинам (сокращение количества часов по учебному плану и учебным программам и (или) классов, групп и др.) в течение учебного года нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной им на начало учебного года, до конца учебного года определяется количеством часов пропорционально сохраняемой им в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, заработной платы, с учётом времени, необходимого для выполнения педагогической работы, предусмотренной п.5.8. настоящих Правил.

5.14.При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приёмом работниками пищи, не допускаются.

5.15. При составлении расписаний учебных занятий ОУ обязана исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»). Перерыв между занятиями не может превышать 2 уроков (окон).

5.16. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся, воспитанников ОУ и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников (далее - каникулярный период), являются для них рабочим временем. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами ОУ и графиками работ с указанием их характера.

5.17. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки (педагогической работы)), определённой им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных п.5.8. настоящих Правил, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Учителя, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической, (методической, организационной) работе с учётом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

5.18. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

5.19.Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников ОУ.

5.20. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах либо в целом по ОУ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя и другие педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной и др. работе на условиях в соответствии с п. 5.17. настоящих Правил.

5.21. Режим рабочего времени педагогов-психологов в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется графиками работы, включающими выполнение индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах не менее половины недельной продолжительности их рабочего времени;

подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчётной документации, а также повышения своей квалификации. Выполнение указанной работы может осуществляться как непосредственно в ОУ, так и за её пределами.

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

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с их письменного согласия производится по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её отдельных структурных подразделений (статья 113 ТК РФ).

5.24. Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Целью такого отпуска является компенсация трудозатрат работника при условии фактического исполнения им своих трудовых обязанностей.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. Отпуск за

второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очерёдностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.

Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность отпуска работников составляет 28 календарных дней. Педагогическим работникам ОУ устанавливается ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

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

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожеланий работника в случаях:

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

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.25. Педагогические работники ОУ не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления определяются учредителем и (или) Уставом ОУ.

5.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению работника:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работникам пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

6. Дисциплина труда и трудовой распорядок.

6.1. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ОУ, трудовым договором, настоящими Правилами.

6.1.2. Работодатель обязан создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

6.1.3. Работники ОУ обязаны подчиняться распоряжениям администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания, доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

6.1.4. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику, выполнение условий трудового договора, настоящих Правил.

Работникам не разрешается курить, употреблять алкоголь и наркотические средства в помещениях ОУ.

6.1.5. Трудовой распорядок определяется настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, которые, как правило, являются приложением к коллективному договору и распространяются на всех работников независимо от должностного положения.

6.2. Поощрения за труд.

6.2.1. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации:

- объявляет благодарность;
- выдаёт премию;
- награждает ценным подарком;
- награждает почётной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- представляет к отраслевым государственным наградам.

6.2.2. Другие виды поощрений работников за труд определяются коллективным договором, настоящими Правилами.

6.3.Дисциплинарные взыскания.

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

1) замечание;

2) выговор;

3) увольнение по соответствующим основаниям.

6.3.2.До применения дисциплинарного взыскания администрация ОУ должна затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.3.3. Мера дисциплинарного взыскания определяется с учетом тяжести совершенного проступка, обстоятельств, при которых он совершен, предшествующей работы и поведения работника.

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

Применение мер дисциплинарного взыскания, не предусмотренных законом, запрещается.

6.3.4.Приказ руководителя образовательной организации о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ составляется соответствующий акт.

6.3.5.Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание - по пункту 5 статьи 81 ТК РФ.

6.3.6.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 работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения.

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

6.3.8.Администрация образовательной организации до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника или представительного органа работников.

7. Требования охраны труда

7.1. **Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда**.

Работодатель обязан обеспечить:

7.1.1.безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществления технологических процессов, а также применяемых в работе инструментов и материалов;

7.1.2.соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

7.1.3.режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, настоящими Правилами;

7.1.4.приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви, других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

7.1.5.обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, проверки знания требований охраны труда;

7.1.6.недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.1.7.организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также правильность применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

7.1.8.проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

7.1.9.в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований);

7.1.10.недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения ими обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

7.1.11.принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

7.1.12.расследование и учёт несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.13.выполнение предписаний должностных лиц органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные федеральными законами сроки;

7.1.14.обязательное социальное страхование работников от несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний;

7.1.15.ознакомление работников с требованиями охраны труда;

7.1.16.разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

7.1.17.наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

7.2. **Обязанности работника в области охраны труда**.

Работник обязан:

7.2.1.соблюдать требования охраны труда;

7.2.2.правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.2.3.проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

7.2.4.немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшим на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.2.5.проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлениям работодателя в случаях, предусмотренных федеральным законодательством.

8. Заключительное положение

В случаях, не предусмотренных настоящими Правилами, следует руководствоваться Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными законами, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При подготовке настоящих Правил использовались следующие нормативные акты:

-Трудовой кодекс Российской Федерации;

-Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ;

-Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках"

-Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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»

-Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 №255 «О трудовых книжках»;

-Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"

-Постановление Правительства РФ от 13.10.2008г. №749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

П Р И Н Я Т О:

Общим собранием работников

МАОУ «СОШ № 55» г.Перми

Протокол № 11

от « 25» ноября 2019 г.

Председатель _____/Лесникова М.Ю./

У Т В Е Р Ж Д Е Н О:

Директором

МАОУ «СОШ № 55» г.Перми

Приказ № 059-08/70-01-06/4-375

«26» ноября 2019 г.

_____Е.Ю.Кычева

СОГЛАСОВАНО

Председатель Управляющего

Совета МАОУ «СОШ №55» г. Перми

_____ Шкуратова И.П.

Протокол №13 от 25.11.2019 г.

Положение
об оплате труда работников
МАОУ «СОШ №55» г.Перми

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Положение о системе оплаты труда работников (далее - Положение) муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 55 имени дважды Героя Советского Союза Г.Ф. Сивкова» г. Перми (далее - Учреждение) разработано в соответствии с требованиями Трудовым Кодексом Российской Федерации, постановлением администрации города Перми от 20.10.2009 № 705 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Перми» (в ред. От 15.01.2010 № 3, от 07.10.2010 № 667, от 16.03.2011 № 100, от 25.12.2012 № 967, от 07.11.2013 № 965, от 06.06.2014 № 375, от 15.09.2014 №633, от 28.07.2015 № 502, от 13.10.2016 № 836, от 27.12.2017 № 1201, от 18.02.2019 № 109) в целях установления оплаты труда, стимулирования деятельности работников Учреждения, расширения услуг, повышения их качества и результативности деятельности.

2. Система оплаты труда работников Учреждения включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы по профессионально-квалификационным группам, выплаты компенсационного и стимулирующего характера и устанавливается в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда;

4) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений по установлению на федеральном, региональном, и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений;

5) перечня видов выплат компенсационного характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года № 822;

6) перечня видов выплат стимулирующего характера, утвержденного Министерством здравоохранения и социального развития РФ от 29.12.2007 года № 818;

7) мнения представительного органа работников.

4.Настоящее положение регулирует порядок:

1) оплаты труда работников учреждения;

2)формирование фонда оплаты труда учреждения;

3) установление размера должностных окладов по группам должностей;

4)осуществление компенсационных и стимулирующих выплат.

5. Настоящее положение регулирует оплату труда работников учреждения:

1)непосредственно осуществляющих образовательную деятельность;

2)непосредственно осуществляющих основную деятельность направленную на достижения целей для реализации которых создано учреждение;

3)педагогических работников, кроме работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс;

4) руководители учреждения;

5)учебно-вспомогательного персонала;

6)административного персонала;

7) младшего обслуживающего персонала.

6. Оплата труда работников, не относящихся к работников образования (заведующий библиотекой, библиотекарь) осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления регулирующими оплату труда работников соответствующей отрасли.

7. Оплата труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Пермского края, города Перми и настоящим Положением.

8. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда.

9. Индексация заработной платы учреждения производится в соответствии с действующим законодательством учреждения и решения Пермской городской Думы о бюджете города Перми.

2. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников Учреждения утверждены на основе квалификационных групп (Приложение №1).

2. Оплата труда (заработная плата) включает:

- базовую часть рассчитанную на основе ученико-часа для работников, непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, оклады должностные оклады, компенсационные выплаты обеспечивающие гарантированные выплаты заработной платы работнику учреждения;
- стимулирующую часть – выплаты за результаты и качества выполняемых работ.

3. Должностной оклад директора учреждения устанавливается приказом учредителя.

4. Должностной оклад заместителя директора устанавливается 70% от должностного оклада директора.

5.Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена норма часов за ставку заработной платы - на основе ставок заработной платы.

6. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации и Пермского края.

7.Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников по соответствующей категории работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования.

8.Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовом договором. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой должности.

3. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

1. Оклад, должностной оклад, ставка заработной платы устанавливается педагогическим работникам за продолжительность рабочего времени или норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, определенную приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2. Месячная заработная плата педагогических работников непосредственно осуществляющих учебно-воспитательный процесс состоит: из базовой части, стимулирующей части и выплат компенсационного характера.

Базовая часть (БЧ) заработной платы определяется по формуле:

$$БЧ=ДО \times (1+Ку+Кн+Кк)+Кв,$$ где:

ДО- должностной оклад;

Ку – коэффициент за ученую степень;

Кн- коэффициэнт за государственную или отраслевую награду;

Кк – коэффициент учитывающий квалификационную категорию;

Кв – компенсационные выплаты.

Выплаты стимулирующей части заработной платы осуществляется с учетом особого персонального вклада работника в общий результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда.

Выплата компенсационного характера включает:

Выплату за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 15% от оплаты труда работников

3. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата педагогического работника за работу, осуществляемую на условиях внешнего и внутреннего совместительства.

4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения.

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

6. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, отмены (приостановки) занятий (деятельности Учреждения по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом в Учреждении по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7. Месячная заработная плата педагогических работников, кроме работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, руководители учреждения, учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается руководителем учреждения и включает размер должностных окладов работников учреждения в соответствии с требованиями профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объёма выполняемой работы и действующими нормативными актами города Перми.

Выплаты стимулирующей части заработной платы осуществляются с учетом особого персонального вклада работника в общий результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда.

Выплаты компенсационного характера.

4. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КОМПЕНСАЦИОННЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ

1. К выплатам компенсационного характера относятся:

• выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Учреждение принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, отменяются. В случае если до дня вступления в силу Федерального закона в отношении рабочего места была проведена аттестация рабочего места по условиям труда, специальная оценка условий труда в отношении такого рабочего места может не проводиться в течение пяти лет со дня завершения данной аттестации, за исключением случаев, указанных в части 1 статьи 17 Федерального закона вредные условия труда;

- работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- работу в выходные и праздничные дни;
- выполнение дополнительных видов работ, независимо от связи с основной деятельностью, но имеющих прямое отношение к функционированию школы и организации УВП;
- за работу в классе (группе) углубленного изучения;
- за работу в классе (группе) профильного обучения;
- за деятельность, связанную с работой в проблемной группе, во временном творческом коллективе или постоянно действующем семинаре;
- за руководство ШМО;
- за участие в разработке и реализации проектов, связанных с приоритетными направлениями отрасли;
- за классное руководство;

- за ведение внеклассной работы по предмету;
- за увеличение объёма работ связанных с проведением общественно значимых социальных мероприятий;
- за выполнение функции специалиста по охране труда;
- за выполнение экстренных работ по устранению предписаний надзорных органов;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника
- в отдельных случаях (выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе проведение уроков физической культуры на лыжах) устанавливается доплата за напряженность и сложные условия труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни, расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при выполнении дополнительной работы, связанной с исполнением обязанностей руководителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных).

Размер доплат (Приложение 2) и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата за выполнение работы в выходные и праздничные дни, сверхурочной работе производится в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5. ВИДЫ И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы определяется 2 раза в год комиссией по распределению стимулирующих выплат. Начисление баллов/процентов для определения размера стимулирующие выплаты производится до 29 января и до 29 сентября текущего года по результатам материалов анализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты (Приложение № 3):
    - в связи с профессиональными праздниками, юбилеями, Международным Женским днем, Днем Защитника Отечества;

- за качественную подготовку и проведение разного уровней мероприятий с участниками УВП: семинаров, конференций, предметных недель;
- успешное выполнение наиболее сложных работ связанных с инновационной деятельностью школы, аккредитацией и лицензированием;
- за своевременную и качественную подготовку школы к новому учебному году;
- за призовые места в конкурсах, связанных с профессиональной деятельностью и мастерством;
- за качественную подготовку школьных команд-призовые места в мероприятиях районного, городского, областного, федерального уровня (предметные олимпиады, спортивные соревнования, спартакиады, конкурсы, смотры, КВН, деловые игры, социальные проекты и т.д.);
- по результатам мониторингов различного уровня;
- за разработку программ факультативных, элективных курсов, дополнительного образования, образовательных программ, программ развития и т.д.;
- по результатам проверок вышестоящих организаций;
- за эффективную работу по оснащению учебного кабинета;
- за апробацию и освоение новых учебников, технологий по предоставлению методической службы;
- по итогам работы за полугодие, учебный или календарный год (по представлению администрации школы);
- за долголетний добросовестный труд к памятным и юбилейным датам школы.

2. Выплаты стимулирующего характера производятся по приказу руководителя в пределах фонда оплаты труда Учреждения, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, если иное не установлено законом и предельными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

3. Распределение фонда стимулирующих выплат осуществляется между всеми работниками Учреждения с учетом особого персонального вклада работника в общие результаты деятельности, основанного на специфике его должностных обязанностей, особенностей труда и личного отношения к делу из фондов, утвержденных для оплаты труда конкретных должностей. Стимулирующие выплаты устанавливаются в абсолютных величинах.

4. Работникам Учреждения (кроме руководителя учреждения) устанавливаются стимулирующие выплаты по показателям и критериям эффективности деятельности, утвержденные по занимаемой должности, и конкретизируются в трудовом договоре с работником, дополнительном соглашении к трудовому договору с работником. Перечень,

условия, порядок установления выплат стимулирующего характера по показателям и критериям эффективности деятельности утверждены в Приложении № 4.

5. Стимулирующие выплаты руководителям учреждений определяются Положением о стимулировании труда руководителей учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми, утвержденным приказом начальника департамента образования администрации города Перми, остальным работникам локальными актами учреждения.

6. Размер стимулирующих выплат устанавливается Комиссией по установлению стимулирующих выплат (далее - Комиссия) с учетом мнения представительного органа работников.

7. Стимулирующие выплаты могут носить единовременный характер или устанавливается на определенный срок.

8. В месяц применения к работнику дисциплинарного взыскания премия по итогам работы не выплачивается.

6. ПОРЯДОК РАБОТЫ КОМИССИИ ПО УСТАНОВЛЕНИЮ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

1. Персональный состав Комиссии в количестве не менее 5 человек утверждается приказом директора.

2. Комиссия создается из работников Учреждения и представителя профсоюзного комитета. Периодичность заседаний Комиссии – не реже 2 раз в год.

3. Размер стимулирующих выплат работнику устанавливается Комиссией на основании мониторинга представленных документов по выполнению показателей и критерий оценки эффективности деятельности работника.

4. Документы, на основании которых Комиссия устанавливает размер стимулирующих выплат, предоставляются в комиссию за 10 дней до окончания месяца заседания комиссии.

5. На основании представленных документов о выполнении показателей и критерий эффективности деятельности Комиссия заполняет протокол на работников Учреждения с указанием размера стимулирующих выплат каждому работнику. Форма протокола утверждается Комиссией.

6. Решение Комиссии считается принятым, если за него проголосовало более половины представителей Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса. С результатами решения Комиссии работник знакомится под роспись.

7. С момента ознакомления работника с протоколом в течение двух дней работник вправе подать, а Комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его труда. Комиссия обязана проверить обоснованность заявления работника и дать ему аргументированный ответ по результатам проверки в течение трех дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта, повлекшего ошибочную оценку труда работника, Комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

8. На основании решения Комиссии (протокола заседания Комиссии с указанием размера денежной выплаты), руководитель издает приказы о стимулирующих выплатах работникам Учреждения.

7. ОБ ОКАЗАНИИ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

1. Работнику учреждения может быть оказана материальная помощь (Приложение № 5) на основании личного заявления работника (с указанием причины), согласованного с профсоюзным комитетом, утверждается директором.
2. Расходы связанные с выделением материальной помощи работникам школы, производится за счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда.
3. Каждому работнику в течение календарного года может быть представлена материальная помощь не более 3 раз.
4. Директору школы устанавливается материальная помощь на основании приказа Департамента образования администрации города Перми в соответствии с действующим Положением о выплатах стимулирующего характера и иных выплатах руководителям муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Перми.

Материальная помощь может быть оказана:

- семьям, имеющим детей-инвалидов;
- при увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту или инвалидности);
- на оплату медицинских услуг и проведение дорогостоящих медицинских обследований;
- в связи с несчастными случаями и их последствиями;
- в связи со смертью близкого родственника;
- на приобретение путевки на санаторно-курортное лечение;
- к бракосочетанию;

- в связи с рождением ребенка;
- на производственное обучение, повышение квалификации.

8. Другие вопросы оплаты труда

1. За счет экономии стимулирующей части фонда оплаты труда по соответствующей категории работников учреждения могут устанавливаться иные выплаты.

2. Иные выплаты - это выплаты, не зависящие напрямую от количества и качества труда, и связаны с предоставлением социальных льгот и дополнительного материального обеспечения (материальная помощь).

3. Порядок установления, размеры и условия осуществления иных выплат определяются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждений в соответствии с действующим законодательством.

4. При осуществлении учреждением деятельности, приносящей доход (в соответствии с учредительными документами), руководителю учреждения устанавливается вознаграждение. Размер вознаграждения устанавливается приказом учредителя до 10% от дохода, полученного от осуществления этой деятельности, в пределах средств, направленных на оплату труда.

9.ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения и содержит наименование должностей, профессий и сведения о количестве штатных единиц данного муниципального Учреждения.

2. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств Учреждения и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

3. При отсутствии или недостатке финансовых средств руководитель Учреждения вправе приостановить, уменьшить или отменить выплаты стимулирующего характера, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

4. Срок действия данного Положения не ограничен.

5. Изменения и дополнения в настоящее Положение только после их принятия Общим собранием работников учреждения, председателем профсоюзного комитета и утверждения приказом директора школы.

Приложение 1
К Положению об оплате
труда работников
МАОУ «СОШ № 55» г. Перми

1. Порядок формирования и распределения фонда оплаты труда

1. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в рамках муниципального задания в пределах объёма бюджетных средств на очередной финансовый год и плановый период, рассчитанного в установленном порядке и доведенного до учреждения исходя из:

Стоимости услуги на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях на 1 ребенка в год;

Количество обучающихся в учреждении (на 5 сентября текущего учебного года).

Фонд оплаты труда формируется на календарный год и отражается в ПФХД.

2.Доля фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), во всех учреждениях (за исключением учреждений, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей) устанавливается в объеме не менее 65% фонда оплаты труда учреждения.

3. Доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно не осуществляющих учебный процесс, руководителей, учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, рабочих устанавливается в объёме не более 35% фонда оплаты труда учреждения (за исключением учреждений, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей).

4. Стимулирующая часть оплаты труда работников учреждения, составляющая не менее 30% заработной платы, направлена на мотивации работников к качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и качественному труду посредством обеспечения взаимосвязи между результатами труда и доходом работника. Порядок распределения стимулирующей части определен в разделе 6 настоящего положения.

2.Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей)

1. Заработная плата (оплата труда) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), устанавливается с учетом государственных гарантий по оплате труда, стоимости ученико-часа, компенсационных и стимулирующих выплат.

2. Заработная плата учителей (ЗПу) состоит из базовой (БЧу) и стимулирующей (СЧу) частей и рассчитывается по следующей формуле:

$$ЗПу = БЧу + СЧу.$$

3. Базовая часть (БЧу) заработной платы учителя состоит из базовой основной части (БЧОу) и базовой специальной части (БЧСу), рассчитывается по следующей формуле:

$$БЧу = БЧОу + БЧСу.$$

4. Доля базовой части заработной платы учителей состоит из основной части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп).

5. Объем основной части составляет не менее 70% базовой части, объем специальной части составляет не более 30% базовой части фонда оплаты труда учителей (учителей и воспитателей в учреждениях, оказывающих услугу круглосуточного пребывания детей).

6. Заработная плата учителей рассчитывается как сумма заработных плат по каждому предмету в каждом классе, в котором ведется преподавание. Если учитель преподает несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

7. По предметам, допускающим деление классов на группы, при расчете заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается полная численность учащихся класса без деления его на группы.

8. Основная часть базовой части фонда оплаты труда учреждения для учителей распределяется исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя и численности учащихся в классе с учетом размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

9. Специальная часть доли базовой части фонда оплаты труда учителей обеспечивает:

осуществление компенсационных выплат в случаях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации (выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями начисляются на всю заработную плату), осуществление гарантированных выплат (доплата за классное руководство, за руководство школьным методическим объединением). Порядок установления выплат компенсационного характера определен в разделе 4 Положения.

10. Определение размера заработной платы учителя.

10.1. Базовая основная часть заработной платы учителя (БЧОу) рассчитывается исходя из стоимости ученико-часа, учебной нагрузки учителя по каждому предмету в неделю согласно учебному плану и численности учащихся в классе с учетом коэффициента сложности предмета и коэффициентов, учитывающих педагогический стаж, квалификационную

категорию, ученую степень, государственную или отраслевую награду, специфику работы учителя по следующей формуле:

$$БЧОу = (Суч1 \times У1 \times Чн1 + Суч2 \times У2 \times Чн2 + ... Сучn \times Уn \times$$
$$\times Чнn) \times 4,345 + 100$$

где

Сучn - стоимость ученико-часа по конкретным предметам,

Уn - количество учеников в классе,

Чнn - учебная нагрузка учителя по предметам в неделю,

4,345 - среднее количество недель в месяце,

n - конкретный предмет в конкретном классе,

10.2. При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата учителя, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$БЧОио = Суч \times Усн \times Чн \times 4,345, \text{ где}$$

БЧОио - базовая основная часть заработной платы учителя, осуществляющего учебный процесс при индивидуальной форме обучения;

Суч - стоимость ученико-часа по конкретному предмету;

Усн - условный коэффициент, соответствующий половине нормативной наполняемости класса согласно Типовому положению об образовательном учреждении:

4,345 - среднее количество недель в месяце.

10.3. Стоимость ученико-часа (Сучn) определяется исходя из базовой единицы, повышающих коэффициентов и рассчитывается по следующей формуле:

$$Сучn = Б \times (1 + Ксп + Кст + Кк + Кн + Ку + Кс), \text{ где}$$

Б - базовая единица,

Ксп - коэффициент сложности предмета,

Кст - коэффициент за стаж педагогической работы,

Кк - коэффициент, учитывающий квалификационную категорию,

Кн - коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации),

Ку - коэффициент за ученую степень,

Кс - коэффициент за специфику работы.

10.4. Под базовой единицей понимается доля стоимости образовательной услуги в части фонда оплаты труда, приходящаяся на 1 ученика за 1 учебный час. Базовая единица рассчитывается отдельно для каждого образовательного учреждения по следующей

формуле:

$$Б = \frac{ФОТо - 100 \times р}{\left[\sum \left(Кп_{i1} \times У_1 \times Чн_1 + Кп_{i2} \times У_2 \times Чн_2 + \ ... \ + Кп_{in} \times У_n \times Чн_n\right)\right] \times 52{,}14},$$

где

ФОТо - основная часть базовой части годового фонда оплаты труда учреждения для учителей,

52,14 - количество недель в году,

р - количество учителей,

Кпin - сумма повышающих коэффициентов для i-го учителя,

где Кпin = (1 + Ксп + Кст + Ко + Кк + Кн + Ку + Кс), где

Уn - количество учеников в классе,

Чнn - учебная нагрузка учителя по предметам в неделю.

10.5. Повышающие коэффициенты.

Коэффициент сложности предмета устанавливается в следующих размерах:

I группа предметов (коэффициент сложности - 0,15): русский язык, математика, 1-й и 4-й классы начальной школы, технология (трудовая подготовка) в специальном (коррекционном) образовательном учреждении, предметы коррекционной подготовки в специальном (коррекционном) образовательном учреждении.

II группа предметов (коэффициент сложности - 0,13): 2-й и 3-й классы начальной школы, история, литература, иностранный язык, обществознание, право, химия, физика, биология, естествознание, природоведение (в специальном (коррекционном) образовательном учреждении, информатика и информационно-коммуникационные технологии, география).

III группа предметов (коэффициент сложности - 0,12): экономика, физкультура, технология (кроме технологии в специальном (коррекционном) образовательном учреждении).

IV группа предметов (коэффициент сложности - 0,11): ИЗО, музыка, ОБЖ, черчение, астрономия, МХК, предметы школьного компонента, другие предметы, не предусмотренные настоящим Положением.

Примечание: для учителей-предметников, осуществляющих учебный процесс в начальной школе, коэффициент сложности предмета устанавливается в соответствии с группой предметов начальной школы.

Основные параметры, учтенные в коэффициентах сложности предмета:

наличие предмета в перечне предметов государственной (итоговой) аттестации, осуществляемой в форме единого государственного экзамена,

дополнительная нагрузка на педагога, обусловленная большой информативной емкостью предмета, постоянным обновлением содержания, наличием большого количества источников (литература, история, обществознание, география), большие временные затраты при подготовке к уроку, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, дидактического материала, возрастные особенности учащихся (начальная школа), физиологические особенности обучающихся (физкультура, технология в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях), проверка письменных работ, заведование инфраструктурой (использование специализированных кабинетов),проведение занятий на открытом воздухе.

Коэффициент за стаж педагогической работы устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Стаж педагогической работы				
	до 3 лет	от 3 до 8 лет	от 8 до 14 лет	от 14 до 20 лет	более 20 лет
Размеры коэффициентов	0,20	0,10	0,15	0,20	0,25

Стаж педагогической работы исчисляется в соответствии с перечнем учебных заведений, учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников в соответствии с действующим законодательством.

Коэффициент, учитывающий квалификационную категорию, устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Квалификационная категория			Статус
	II категория	I категория	высшая категория	педагог-исследователь
Размеры коэффициентов	0,10	0,20	0,30	0,30

Коэффициент устанавливается при наличии приказа соответствующего органа управления образования.

Коэффициент за государственную награду (за работу в сфере образования) или отраслевую награду (за исключением почетных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации) устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Государственная награда	Отраслевая награда
Размеры коэффициентов	0,10	0,05

Коэффициент устанавливается при наличии подтверждающего документа. При нескольких наградах доплата устанавливается за наличие одной награды (по максимальному размеру доплаты).

Коэффициент за ученую степень устанавливается в следующих размерах:

Показатели	Ученая степень	
	кандидат наук	доктор наук
Размеры коэффициентов	0,10	0,20

Коэффициент устанавливается при наличии диплома, подтверждающего ученую степень.

Коэффициент за специфику работы устанавливается в следующих размерах:

Образовательные учреждения для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	0,15-0,2
Школы с углубленным изучением предметов: иностранный язык - с 1-го по 11-й классы, другие предметы - с 5-го по 11-й классы	0,15
Гимназии, 5-11-й классы	0,15
Лицеи, 8-11-й классы	0,15
За профильное обучение по индивидуальным учебным планам	0,10
Новые образовательные центры, 10-11-й классы	0,15
Базовые школы, 10-11-й классы	0,15
Кадетская школа	0,1-0,2
Школа-интернат (кроме образовательных учреждений для обучающихся/воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)	0,15
За обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	0,2
За обучение детей, находящихся в оздоровительных учреждениях санаторного типа	0,15-0,2

За обучение лиц, находящихся в учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	0,5-0,7
За реализацию программ международного уровня	0,1-0,2
За работу в классах компенсирующего обучения, специальных коррекционных классах для детей с отклонениями в развитии различной направленности	0,1-0,2

10.6. Базовая специальная часть заработной платы учителя (БСЧу) рассчитывается по следующей формуле:

БСЧу = Кв + Кпрочие, где

Кв - компенсационные выплаты - определяются в соответствии с разделом 4 Положения,

Кпрочие - доплата за классное руководство, руководство школьным методическим объединением (доплаты устанавливаются локальными актами учреждения в абсолютных размерах или процентах к базовой основной части заработной платы).

10.7. Стимулирующая часть заработной платы учителя.

Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования. Порядок распределения стимулирующей части определен в разделе 6 Положения.

10.8. Выплаты иного характера определяются в соответствии с разделом 8 Положения.

10.9. Заработная плата учителей в период функционирования учреждения без детей рассчитывается исходя из средней заработной платы, установленной в соответствии со ст. 139 Трудового кодекса Российской Федерации.

3. Заработная плата руководителей учреждения, педагогических работников не осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательный персонал, административный персонал, младший обслуживающий персонал.

1. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается с учетом количества учащихся.

2. Выплаты компенсационного, стимулирующего характера, иные выплаты руководителю определяются в соответствии с разделами 4,5,7 настоящего положения.

3. Должностные оклады педагогических работников, кроме работников непосредственно осуществляющих учебный (воспитательно-образовательный) процесс, заместители руководителя учреждения, учебно-вспомогательного персонала, административного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается руководителем

учреждения и включает размер должностных окладов работников учреждения в соответствии с требованиями профессиональной подготовки и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объёма выполняемой работы и действующими нормативными актами города Перми.

Приложение 2
К Положению об оплате
труда работников
МАОУ «СОШ № 55» г. Перми

1. О компенсационных выплатах.

1.1 компенсационные выплаты за:

- вредные условия труда;
- работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- работу в выходные и праздничные дни устанавливаются в порядке, соответствующем действующему законодательству;
- съемное жильё работникам до 35 лет;
- проезд (для проживающих за пределами г.Перми);
- иные выплаты компенсационного характера, установленные законодательством Российской Федерации, в том числе нормативными актами Пермского края и города Перми.

1.2 За дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей, могут быть установлены следующие виды доплат:

- выполнение дополнительных видов работ, независимо от связи с основной деятельностью, но имеющих прямое отношение к функционированию школы и организации ОП – до 10000 рублей;
- за организацию работы специализированных кабинетов (физика, химия, биология, информатика, технология) – 500 рублей;
- за работу в классе ОВЗ – за фактически отработанные часы;
- за проведение занятий внеурочной деятельности – за фактически отработанные часы;
- за руководство постоянно действующими комиссиями до 5000 рублей;
- за деятельность, связанную с работой в проблемной группе, во временном творческом коллективе или постоянно действующем семинаре – до 5000 рублей;
- за руководство ШМО – до 2000 рублей;
- за участие в разработке и реализации проектов, связанных с приоритетными направлениями отрасли – до 10000 рублей;
- за классное руководство – до 2500 рублей;
- за ведение внеклассной работы по предмету - до 5000 рублей;
- за увеличение объёма работ, связанных с проведением общественно значимых социальных мероприятий – до 10000 рублей;
- за выполнение функции специалиста по охране труда – до 5000 рублей;

- за выполнение экстренных работ по устранению предписаний надзорных органов – до 5000 рублей;
- за работу с электронными журналами и дневниками («WEB 2.0», ЭПОС и др.) до 2000 (за фактически качественно заполненные дневники и журналы);
- за работу в ЕИС по раннему выявлению детского и семейного неблагополучия («Траектория» и др.) до 1000 рублей;
- за руководство профсоюзной организацией ОО – до 5000 рублей;
- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника – до 10000 рублей.

1.3 В отдельных случаях (выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе проведение уроков физической культуры на лыжах) устанавливается доплата за напряженность и сложные условия труда - до 5000 рублей.

1.4 Указанные доплаты уменьшаются либо отменяются полностью при ухудшении качества работы или в связи с ее прекращением.

Приложение 3
К Положению об оплате
труда работников
МАОУ «СОШ № 55» г. Перми

ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

1. Симулирующие выплаты за результативность работы.

1.1 Решение о распределении стимулирующих выплат принимает руководитель по согласованию с Управляющим советом и Профсоюзным комитетом на основании комиссии по распределению стимулирующих выплат.

1.2 В процессе заседания Управляющий совет и Профсоюзный комитет рассматривает и согласовывает:

- основной расчетный показатель для определения размера стимулирующей выплаты;
- итоговый протокол распределения стимулирующих выплат для каждой группы работников.

1.3 Размер выплаты стимулирующего характера за результативность работы определяется 2 раза в год комиссией по распределению стимулирующих выплат. Начисление баллов/процентов для определения размера стимулирующей выплаты производится до 29 января и до 29 сентября текущего года по результатам материалов анализа деятельности в соответствии с утвержденными критериями.

Директор вправе назначить дополнительно стимулирующие выплаты работникам школы по итогам полугодия (года) за эффективную и качественную работу по приоритетным направлениям ОУ в сумме до 10000 рублей при наличии экономии стимулирующего фонда оплаты труда.

1.4 Размер выплаты стимулирующего характера за результативность работы, полученный конкретным работником по результатам анализа деятельности

- на 29 января текущего года, действует с января текущего года по 31 августа текущего года;
- на 29 сентября текущего года действует с сентября текущего года по 31 декабря текущего года.

1.5 Порядок определения размера выплат определяется настоящим приложением. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, не допускается.

1.6 Вновь принятым работникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 30 баллов/процентов.

1.7 Сотрудникам работающим не полный рабочий день, стимулирующая выплата производится пропорционально занимаемой ставке.

1.8 Директор школы имеет право самостоятельно или по представлению руководителей подразделений, служб, представительных органов трудового коллектива снижать или лишать работника стимулирующей выплаты полностью либо частично при ухудшении показателей работы, снижение эффективности и результативности труда конкретного работника, именно:

- нарушение трудовой или производственной дисциплины;
- невыполнение должностных инструкций;
- нарушение правил внутреннего распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима и техники безопасности;
- нарушение обоснованных устных или письменных жалоб;
- необеспечение сохранности имущества;
- разглашение конфиденциальной информации.

1.9 Выплата определяется в каждом случае в зависимости от имеющихся средств, экономии фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное стимулирование. Условием для осуществления стимулирующих выплат конкретным работникам является наличие бюджетных ассигнований на момент выплаты.

2. Симулирующие выплаты заместителя директора

2.1 Максимальный размер ежемесячно устанавливаемой стимулирующей выплаты для заместителя директора до 200%.

2.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- высокое качество выполнения работ;
- выполнение особо важных и срочных работ;
- отсутствие случаев травматизма учащихся, воспитанников на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного работника;
- отсутствия дисциплинарных взысканий.

2.3 При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются критерии.

2.4 Выплаты носят персонифицированный характер, могут иметь конкретные размеры и будут определяться в каждом случае в зависимости от имеющихся средств, экономии фонда оплаты труда в части, предусмотренной на материальное стимулирование.

2.5 Для административно-управленческого персонала размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам, определенным в абсолютных размерах.

3. Стимулирующие выплаты педагогическому персоналу.

3.1 Максимальный размер ежемесячно устанавливаемой стимулирующей выплаты педагогическим работникам 100 баллов. Стоимость балла рассчитывается исходя из стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников.

3.2 При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются критерии.

4. Стимулирующие выплаты непедагогическому персоналу.

4.1 Максимальный размер ежемесячно устанавливаемой стимулирующей выплаты непедагогическому персоналу 100%;

4.2 Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- Высокое качество выполняемых работ;
- Выполнение особо важных поручений и срочных работ;
- Отсутствие дисциплинарных взысканий.

4.3 При определении размера выплат стимулирующего характера за качество труда используются критерии.

4.4 Для непедагогического персонала размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном соотношении к должностным окладам, определенным в абсолютных размерах, по каждой должности.

5. Премирование.

5.1 Премии начисляются:

- в связи с профессиональными праздниками, юбилеями, Международным Женским днем, Днем Защитника Отечества – до 5000 рублей;
- за качественную подготовку и проведение разного уровней мероприятий с участниками ОП: семинаров, конференций, предметных недель - до 10000 рублей;
- успешное выполнение наиболее сложных работ, связанных с инновационной деятельностью школы, аккредитацией и лицензированием - до 10000 рублей;
- за своевременную и качественную подготовку школы к новому учебному году – до 7000 рублей;
- за призовые места в конкурсах, связанных с профессиональной деятельностью и мастерством, – до 5000 рублей;
- за качественную подготовку школьных команд - призовые места в мероприятиях районного, городского, областного, федерального уровня (предметные олимпиады,

спортивные соревнования, спартакиады, конкурсы, смотры, КВН, деловые игры, социальные проекты и т.д.) – до 7000 рублей;

- по результатам внешних мониторингов различного уровня – до 5000 рублей;
- за разработку программ факультативных, элективных курсов, дополнительного образования, образовательных программ, программ развития и т.д. – до 5000 рублей;
- по результатам проверок вышестоящих организаций – до 5000 рублей;
- за эффективную работу по оснащению учебного кабинета – до 5000 рублей;
- за апробацию и освоение новых учебников, технологий по предоставлению методической службы – до 3000 рублей;
- по итогам работы за полугодие, учебный или календарный год (по представлению администрации школы) – до 6000 рублей;
- за долголетний и добросовестный труд к памятным и юбилейным датам школы – до 10000 рублей.

5.2 премии начисляются по фактическому состоянию дел и не начисляются во время

- основных, дополнительных отпусков, предусмотренных действующим законодательством;
- пребывания на курсах повышения квалификации;
- временной нетрудоспособности.

5.3 Каждый работник коллектива должен представляться к премии индивидуально. Размер его премии зависит от личного вклада в результаты коллектива.

5.4 Вопросы, связанные с назначением премии работникам, рассматриваются комиссией по поощрениям и утверждается директором. Основанием для начисления и выплаты премий является представления руководителей служб, учебной части о выполнении условий премирования за соответствующий период времени/ месяц, учебная четверть, полугодие, год/ или конкретные мероприятия.

5.5 Директору школы представлено право снимать с работников школы премии полностью или снижать их размер за упущения в работе.

5.6 Лишение премии или снижение ее размера производится только за период, в котором имело место упущение в работе, оформляется приказом директора школы с обязательным указанием причин.

Приложение 4
К Положению об оплате
труда работников
МАОУ «СОШ № 55» г. Перми

Критерии стимулирующих выплат

по должности Заместитель директора по УВР

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Выполнение муниципального задания	Выполнение МЗ	50%	200
2	Качество организации предоставления курируемых услуг	Отсутствие предписаний, замечаний проверок вышестоящих организаций, жалоб родителей	25%	
3	Участие в инновационной деятельности (участие во всероссийских, краевых, городских, школьных проектах в соответствии с приоритетами школы и Пермского края.)	Участие	35%	
4	Организация просветительной работы (участие в работе родительских собраний, проведение мероприятий с привлечением родительской общественности и т. п.)	Проведение общешкольных мероприятий с родительской общественностью не менее 4-х за отчетный период	25%	
5	Доля выпускников получивших аттестат о среднем полном общем образовании в общей численности выпускников ОУ	100% выпускников получивших аттестат о среднем общем образовании	50%	
6	Своевременное заполнение курируемых информационных баз	Отсутствие замечаний	15%	

по должности Заместитель директора по УВР (методическая работа)

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Выполнение муниципального задания	Выполнение МЗ	50%	200
2	Наличие педагогов с первой и высшей квалификационными категориями	Показатель аттестованных педагогических работников выше городского уровня	25%	
3	Систематическое повышение квалификации педагогических работников ОУ	100 % численность руководящих и педагогических работников, прошедших в течение последних 3-х лет повышение квалификации и (или) профессиональную переподготовку,	35%	
4	Организация участия педагогов в приоритетных профессиональных конкурсах Департамента образования г.Перми	Наличие положительной динамики количества участников и призеров участников приоритетных конкурсах профессионального мастерства	25%	
5	Результативное участие педагогов в мониторингах СО	100% участие предметников в мониторингах СО. Выше среднего городского балла Средний городской балл	25%	
6	Участие в инновационной деятельности (участие во всероссийских, краевых, городских, школьных проектах в соответствии с приоритетами школы и Пермского края.)	Руководство проектами Участие	40%	

по должности Заместитель директора по воспитательной работе

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Выполнение муниципального задания	Выполнение МЗ	50%	200
2	Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.	Положительная динамика количества обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции	40%	
3	Результативность воспитательной работы школы	Положительная динамика количества обучающихся, активно участвовавших в воспитательных мероприятиях школы в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года	35%	
4	Деятельность органов школьного самоуправления	Положительная динамика количества мероприятий, организованных инициативе и силами школьного самоуправления в сравнении с предыдущим периодом	25%	
5	Создание условий для развития творческого потенциала обучающихся	Рост количества призовых мест в конкурсах муниципального уровня, краевого уровня, федерального уровня в сравнении с аналогичным периодом предыдущего года	25%	
6	Отсутствие случаев травматизма за отчетный период	отсутствие случаев травматизма	25%	

по должности Заместитель директора по АХР

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Эффективность управленческой деятельности	составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	30%	200
2	Акция "Чистый город"	отсутствие предписаний КАД	30%	
3	Работа с сайтом gov.ru	отсутствие нарушений	60%	
4	Наличие невыполненных предписаний надзорных органов.	отсутствие нарушений режимного характера	30%	
5	Руководство реализацией проекта ММОШ	100%	50%	
6	Отсутствие предпосылок к созданию аварийных ситуаций в здании на территории.	своевременная 100% ликвидация предаварийных ситуаций	55%	

по должности Заместитель директора по общим вопросам

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Соблюдение требований по кадровому делопроизводству	Отсутствие нарушений в ведении документации и предоставлении отчетности	30	200
2	Сайт ГМУ (ежемесячный отчет)	отсутствие нарушений	30	
3	Участие в проектах, реализуемых школой		60	
4	Своевременное заполнение отчетов пенсионного фонда	100%	30	
5	Отсутствие предписаний надзорных органов	отсутствие нарушений	50	

по должности Заместитель директора по безопасности

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Эффективность управленческой деятельности	составление планов работы на основе проблемного анализа работы за предыдущие периоды	30%	200
2	Акция "Чистый город"	отсутствие предписаний КАД	30%	
3	Работа с сайтом gov.ru	отсутствие нарушений	60%	
4	Наличие невыполненных предписаний надзорных органов.	отсутствие нарушений режимного характера	30%	
5	Руководство реализацией проекта ММОШ	100%	50%	
6	Отсутствие предпосылок к созданию аварийных ситуаций в здании на территории.	своевременная 100% ликвидация предаварийных ситуаций	55%	

по должности Библиотекарь

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество (Общее по всем стимулирующим)
1	Количество учащихся пользующихся и с библиотекой/общее количество учащихся в школе	90% 65%	10% 2%	100
2	Организация общешкольных мероприятий по пропаганде книги как формы культурного досуга	не менее 10 за отчетный период	20%	
3	Оформление тематических и информационных стендов, ознакомление членов педколлектива с новинками методической литературы	1 раз в месяц	15%	
4	Внедрение новых информационных технологий в работу библиотеки		35%	
5	Участие в проекте «Электронная библиотека»	35% учащихся, пользующихся ресурсом	20%	

по должности Заведующая канцелярией

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1	Ведение делопроизводства, работа с электронной почтой	отсутствие нарушений в ведении документации	25%	100
2	Своевременность предоставления отчетности	отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	30%	
3	Участие в проектах, реализуемых школой	участие	25%	
4	Ведение электронных баз данных	отсутствие нарушений	10%	
5	Эффективная работа с посетителями	отсутствие жалоб	10%	

по должности Заведующая хозяйством

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1	Наличие невыполненных предписаний надзорных органов	отсутствие предписаний режимного характера	25%	100
2	Своевременность предоставления отчетности	отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	30%	
3	Участие в проектах, реализуемых школой	участие	25%	
4	Ведение электронных баз данных	отсутствие нарушений	10%	
5	Эффективная работа по сохранности имущества	отсутствие жалоб	10%	

по должности Секретарь

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1	Ведение делопроизводства, работа с электронной почтой	отсутствие нарушений в ведении документации	25%	100
2	Своевременность предоставления отчетности	отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	30%	
3	Участие в проектах, реализуемых школой	участие	25%	
4	Ведение электронных баз данных	отсутствие нарушений	10%	
5	Эффективная работа с посетителями	отсутствие жалоб	10%	

по должности Инженер-программист

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1.	Разработка инструкций по работе с программным обеспечением, оформление необходимой технической информации	разработка инструкций	25%	100
2	Создание условий эффективного функционирования в рамках образовательного процесса компьютерного оборудования	отсутствие нарушений правил	30%	
3	Участие в проектах, реализуемых школой	участие	25%	
4	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	отсутствие жалоб	10%	
5.	За расширение зоны обслуживания, интенсивность труда	личное участие	10%	

по должности Рабочий по обслуживанию здания

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1.	Поддержание и проверка систем жизнеобеспечения школы в исправном состоянии	Содержание в технически исправном состоянии имущественного комплекса и его оборудования	20 %	100
2	Оперативность устранения аварийных ситуаций	Функционирование систем	20%	
3	Оперативность выполнения текущих заявок по устранению технических неполадок	Отсутствие жалоб	10%	
4	Выполнение дополнительных работ повышенной сложности	Участие	25%	
5	За работу в сверхурочное время	Личное участие	25%	

по должности Диспетчер образовательного учреждения

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1	Ведение делопроизводства, работа с электронной почтой	отсутствие нарушений в ведении документации	25%	100
2	Своевременность предоставления отчетности	отсутствие нарушений в предоставлении отчетности	30%	
3	Участие в проектах, реализуемых школой	участие	25%	
4	Ведение электронных баз данных	отсутствие нарушений	10%	
5	Эффективная работа с посетителями	отсутствие жалоб	10%	

по должности Педагог-психолог

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1	Уровень психодиагностического сопровождения образовательной деятельности	Положительная динамика индивидуальной психологической работы (количество учащихся, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы)по итогам года	25%	100
2	Доля родителей учащихся, охваченных индивидуальными и групповыми консультациями	3% 5% 10%	0% 10% 25%	
3	Работа с педагогами по вопросам психологического сопровождения детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	Наличие записи в журнале учета рабочего времени с подписью педагога Протоколы совещаний	10%	
4	Участие в разработке и реализации социальных и социокультурных проектов, акций, участие в детских движениях, взаимодействие с учреждениями социума	Участие	15%	
5	Приоритетные проекты и профессиональные конкурсы Департамента образования г.Перми	Руководство Участие	15% 10%	

по должности Социальный педагог

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1	Уровень социально-педагогического сопровождения образовательного процесса	Положительная динамика индивидуальной профилактической работы (количество учащихся, улучшивших показатели по отношению к общему числу участников работы) за аналогичный отчетный период	25%	100
2	Эффективная работа по профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних.	Положительная динамика количества обучающихся, находящихся на контроле различных уровней, регулярно посещающих кружки и секции	25%	
3	Участие в разработке и реализации социальных и социокультурных проектов, акций, участие в детских движениях, взаимодействие с учреждениями, организация социума	Участие и реализация	10%	
4	Участие в приоритетных проектах и профессиональных конкурсах Департамента образования г.Перми	Участие Представление опыта работы	15% 20%	
5	Работа с педагогическими работниками по вопросам социальной защищенности обучающимися (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	наличие записи в журнале учета рабочего времени с подписью педагога Протоколы педагогических мероприятий	20%	

по должности Педагог-логопед

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1.	Позитивная динамика достижений воспитанников, имеющих нарушения в развитии речи	низкая результативность (менее 50% детей, охваченных логопедической помощью) - средняя результативность (от 51% до 70% детей, охваченных логопедической помощью) - высокая результативность (от 70% и выше)	0% 15% 25%	100
2	Работа с педагогами по вопросам речевого развития детей (выступление на педсоветах, консультации, индивидуальные беседы и рекомендации)	- на уровне прошлого года - выше в сравнении с прошлым годом	10% 15%	
3	Определение образовательного маршрута обучающихся по результатам диагностики (Мониторинговые замеры учащихся, не справляющихся с программой)	Наличие ИОМ	20%	
4	Участие в разработке и реализации социальных и социокультурных проектов, акций, участие в детских движениях, взаимодействие с учреждениями, организация социума	Участие	15%	
5.	Участие в приоритетных проектах и профессиональные конкурсах Департамента образования г.Перми	Участие Представление опыта работы	15% 25%	

по должности Педагог дополнительного образования

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1.	Успешность обучения: динамика личных достижений применительно к результативности участия в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.	Доля обучающихся, получивших призовые места в конкурсных мероприятиях Всероссийского, Регионального (краевой), Муниципального, районного уровней от общего количества обучающихся: - от1 до 0,8 - от 0,79-0,4	 25 % 10%	100
2	Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности (за рамками тарифицированных часов) Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность	Работа по привлечению обучающихся к научно-исследовательской деятельности Количество обучающихся, систематически посещающих научные объединения по профилю/численность	15% 20%	
3	Воспитательная деятельность с обучающимися за рамками функционала педагога	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия воспитательного характера/численность обучающихся	10%	
4	Участие в разработке и реализации социальных и социокультурных проектов, акций, участие в детских движениях,	Реализация Представление опыта работы На уровне выше школьного	10% 20%	
5.	Участие в приоритетных проектах и профессиональные конкурсах Департамента образования г.Перми	Участие Представление опыта работы на уровне выше школьного	10% 25%	

по должности Педагог – организатор

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1.	Качество труда. Подготовка и проведение общешкольных мероприятий	Личное проведение общешкольных мероприятий не менее 4-х за отчетный период Личное проведение общешкольных мероприятий не менее 2-х за отчетный период	20 % 10%	100
2	Эффективная работа органов школьного самоуправления	Регулярное проведение заседаний, соблюдение регламента работы Результативное участие в мероприятиях выше школьного уровня	10% 20%	
3	Взаимодействие с учреждениями, организация социума	Наличие договоров с общественными организациями Проведение не менее 2х общешкольных мероприятий в четверть с привлечением представителей общественных организаций города	5% 15%	
4	Участие в разработке и реализации социальных и социокультурных проектов, акций, участие в детских движениях,	Реализация Представление опыта работы на уровне выше школьного	10% 20%	
5.	Участие в приоритетных проектах и профессиональные конкурсах Департамента образования г.Перми	Участие Представление опыта работы на уровне выше школьного	10% 25%	

по должности Тьютор

№	показатели	критерии качества и результативности работы	% должностного оклада	Количество
1.	Эффективность тьюторской деятельности: Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся	Наличие системы работы (программа деятельности, раздел перспективного плана работы, анализ деятельности) Организация и проведение ежемесячных мероприятий с обучающимися	20 % 10%	100
2	Эффективность тьюторской деятельности: Индивидуальное сопровождение обучающихся	Наличие базы данных обучающихся Разработка индивидуальных образовательных маршрутов	10% 20%	
3	Эффективность тьюторской деятельности: диагностика деятельности	Участие в проведении мониторинга. Наличие материалов по диагностированию (анкеты, анализ) Системность проведения и предъявления результатов мониторинга	5% 15%	
4	Участие в разработке и реализации социальных и социокультурных проектов, акций, участие в детских движениях,	Реализация Представление опыта работы на уровне выше школьного	10% 20%	
5.	Участие в приоритетных проектах и профессиональные конкурсах Департамента образования г.Перми	Участие Представление опыта работы на уровне выше школьного	10% 25%	

по должности Учитель

№	Критерии	Показатель	Количество баллов
ИНВАРИАНТНАЯ ЧАСТЬ			
	Показатель 1. Результативность образовательной деятельности (30)		
1	Вклад учителя в выполнение муниципального задания: Результаты ЕГЭ Результаты ОГЭ Результаты ВПР (10 баллов)	Средний балл внешней экспертизы: Выше среднего городского балла	10
		Средний городской	5
		Ниже среднего городского	0
2	Динамика качества знаний в течение года (12 баллов)	Положительная динамика качества обучения по итогам года по всем предметам, которые ведет учитель	12
		Стабильное качество знаний по всем четвертям в течение учебного года	7
		Отсутствие динамики	0
3	Динамика уровня обученности (8 баллов)	Стабильная 100% успеваемость по всем четвертям в течение учебного года	8
		100% успеваемость по итогам года с колебаниями в четвертях до 1 неуспевающего включительно	6
		100% успеваемость по итогам года с колебаниями в четвертях до 2 неуспевающих включительно	4
		Успеваемость менее 100%	0
	Показатель 2. Создание условий для качественной организации УВП(13)		
4	Реализация общеобразовательных программ и УП (5 баллов)	Выполнение образовательных программ и учебного плана в соответствии с муниципальным заданием	5
5	Мероприятия по энергоэффективности (5баллов)	Отсутствие перерасхода электроэнергии по школе	5

6	Удовлетворенность населения качеством предоставляемых ОУ муниципальных услуг (при условии количества проголосовавших на портале- не менее 50% от общего количества контингента школы) (3 балла)	От 2 баллов до 3 баллов	0
		От 3,1 до 3,9 баллов	1
		От 4 до 5 баллов	3
Показатель 3. Результативность методической работы(29)			
7	Трансляция опыта: -проведение открытых уроков -проведение методических семинаров, мастер-классов (10баллов)	Всероссийский уровень	10
		Региональный уровень	8
		Муниципальный уровень	5
		Школьный уровень	2
8	Трансляция опыта: -выступление на конференциях, форумах, иных методических площадках; -наличие научно-методических и публицистических публикаций (9 баллов)	Всероссийский уровень	9
		Региональный уровень	7
		Муниципальный уровень	5
		Школьный уровень	2
9	Участие педагога в приоритетных профессиональных конкурсах Департамента образования г.Перми (8 баллов)	Всероссийский уровень	10
		Региональный, муниципальный уровень Не менее 2-х участий в полугодие	8
		ИТОГО	**72 БАЛЛА**
ВАРИАТИВНАЯ ЧАСТЬ			
Показатель 1. Результативность образовательной деятельности(17)			
	Организация внеурочной деятельности обучающихся **по предмету** (17баллов):		
10	Победы и призовые места (не менее 4-х победителей и призеров в полугодие) обучающихся в **приоритетных** предметных олимпиадах, интеллектуальных марафонах, НПК, интернет-олимпиадах, творческих конкурсах, спортивных соревнований	Всероссийский уровень	10
		Региональный уровень	5
		Муниципальный уровень	3
11	В полугодие не менее 4-х участий обучающихся в предметных олимпиадах, интеллектуальных марафонах, НПК, интернет-олимпиадах, творческих конкурсах, спортивных соревнованиях	Всероссийский уровень	4
		Региональный уровень	3
		Муниципальный уровень	3

12	Наличие внеурочной работы по предмету	-организация предметных конкурсов, участие в предметной неделе (не менее 2х мероприятий в полугодие); -участие школьников в работе кружков, секций, клубов, элективных курсов по предмету (численность, сохранность контингента)	3 2
	Показатель 2. Создание условий для качественной организации УВП(5)		
13	Разработка и внедрение дополнительных образовательных программ (5баллов)	Ведение программ, сохранение контингента	5
		Разработка программ	2
Показатель 3. Результативность методической работы(6)			
14	Участие в инновационной деятельности (участие во всероссийских, краевых, городских, школьных проектах в соответствии с приоритетами школы и Пермского края.) (6 баллов)	Руководство проектами Участие	6 4
		ИТОГО	**28**
		ВСЕГО	**100**

КРИТЕРИИ,
повышающие доплату за классное руководство

Показатели оценивания	Критерии	Источник информации	Баллы
Сопровождение учащихся категорий СОП, ВШУ	Наличие учащихся категорий СОП, ВШУ	ЗД по УВР	3
Количество проголосовавших от общего количества класса	80- 90 % 91 - 100%	Мониторинг из ЕИС	5 7
Активное участие в мероприятиях социально-значимой направленности, творческих проектах, творческих конкурсах городского, краевого, всероссийского уровней	2 и более мероприятий	ЗД по ВР	5
Организация питания учащихся	Обеспечение 100 % охвата питанием учащихся	данные мониторинга организации питания	4
Активное участие в проекте «Золотой резерв»	Обеспечение 100 % участие класса	Данные мониторинга	5
Эффективная организация классным руководителем досуговой внеурочной воспитательной деятельности (мах. 5)	Превышение количества выездных мероприятий в 2 раза (1 раза в месяц)	ЗД по ВР, отчеты кл.руководителей с подтверждающими документами	3
Участие класса в мероприятиях, акциях, конкурсах ОУ	60% 80%	ЗД по ВР	3 4
Участие в операции «Чистый город» в соответствии с планом работы школы на текущий год			4
ИТОГО			**35**

КРИТЕРИИ,
снижающие доплату за классное руководство

Показатели	**Критерии**	**Источник информации**	**Баллы/проценты**
Несвоевременное предоставление отчетности	наличие 3 и более фактов	ЗД	-10
Обоснованные жалобы участников образовательного процесса, нашедшие отражение в административных актах	наличие документов	ЗД	-20
Нарушение норм безопасности, наличие фактов травматизма учащихся во время воспитательного процесса	факты травматизма	ЗД по АХР	-20
Наличие общественно-опасных деяний, ООД, преступлений, совершенных обучающимися	наличие	ЗД по УВР	-30
Отсутствие положительных результатов работы по пропускам уроков без уважительной причины	отсутствие положительной динамики	ЗД по УВР	-10
Организация горячего питания менее 50%		данные мониторинга организации питания	-10

Приложение 5
К Положению об оплате
труда работников
МАОУ «СОШ № 55» г. Перми

1. Основания для выделения материальной помощи.

1.1 Вопросы, связанные с выделением материальной помощи, рассматриваются комиссией, утверждаются директором школы.

1.2 Материальная помощь может оказываться по личному заявлению работника с учетом финансовых возможностей школы, количества проработанных лет в школе или отрасли.

1.3 Работнику в течение календарного года может быть предоставлена материальная помощь не более 3 раз.

1.4 Директору школы выплачивается материальная помощь на основании приказа Департамента образования администрации г.Перми в соответствии с действующим Положением.

1.5

Основания для материальной помощи	размер
Семьям, имеющим детей-инвалидов	500-2000 руб.
При увольнении (в связи с выходом на пенсию по возрасту или инвалидности)	до 5000 руб.
На оплату медицинских услуг и проведение дорогостоящих медицинских обследований	500-6000 руб.
В связи с несчастными случаями и их последствиями	1000-3000 руб.
В связи со смертью близкого родственника	1000-5000 руб.
На приобретение путевки на санаторно-курортное лечение	1000-5000 руб.
К бракосочетанию	1000-3000 руб.
С рождением ребенка	до 3000 руб.
На производственное обучение, повышение квалификации	200-5000 руб.