

Администрация Кировского района муниципального образования «Город Саратов»
МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 24 ИМЕНИ М.М.РАСКОВОЙ»

410010, ул. им. Жуковского Н.Е., д. 24, тел./факс 8(8452)646600;
e-mail: Licey24raskovoy@mail.ru, web-site: <http://shkola24.saredu.ru>

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
В.М. Перченко



УТВЕРЖДЕНО

приказом МАОУ «Лицей № 24
имени М.М. Расковой»
от 26.08.2024 № 301

И.о. директора
Холодильников В. В.



Положение
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
«Лицей № 24 имени М.М. Расковой»

1. Общие положения

Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» (далее – Положение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Решением Саратовской городской думы от 16.07.2008 № 30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования» (с изменениями от 25.06.2009 № 41-475, 10.02.2011 № 59-718, 28.07.2011 № 6-68, 27.02.2014 № 33-370, 18.12.2014 № 42-475, 30.07.2015 № 48-548, 28.06.2018 № 36-276, 23.05.2019 № 50-374, 24.12.2019 № 60-473) от 25 июня 2009 года № 41-475, от 10 февраля 2011 года № 59-718, 28 июля 2011 года № 6-68, 27 февраля 2014 года № 33-370, 18 декабря 2014 года № 42-475, 30 июля 2015 года № 48-548, 11 января 2016 года № 55-597, 18 февраля 2016 года № 56 - 605, 28 июня 2018 года № 36-276, 23 мая 2019 года № 50-374, 24 декабря 2019 года № 60-473, 12 ноября 2020 года № 77-611, 23 июля 2021 года № 91-744, 22 апреля 2022 года № 15-177, 14 декабря 2023 года № 44-443, Решением Саратовской городской думы от 22 декабря 2023 года № 45-449 «О новой

системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» (с изменениями от 25 июня 2009 года № 41-475, 10 февраля 2011 года № 59-718, 28 июля 2011 года № 6-68, 27 февраля 2014 года № 33-370, 18 декабря 2014 года № 42-475, 30 июля 2015 года № 48-548, 11 января 2016 года № 55-597, 18 февраля 2016 года № 56-605, 28 июня 2018 года № 36-276, 23 мая 2019 года № 50-374, 24 декабря 2019 года № 60-473, 12 ноября 2020 года № 77-611, 23 июля 2021 года № 91-744, 22 апреля 2022 года № 15-177, 14 декабря 2023 года № 44-443) Постановления Правительства Саратовской области от 18 октября 2023 года, № 948-П «О повышении оплаты труда отдельных категорий работников бюджетной сферы» и иными нормативными правовыми актами.

1.1. Положение устанавливает систему оплаты труда в отношении работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» (далее - МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой») участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенным администрацией муниципального образования «Город Саратов» и принимается с учетом мнения представительного органа работников.

Система оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход деятельности устанавливается локальным нормативным правовым актом МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за счет средств МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» от оказания платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно формирует штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения и источников формирования фонда оплаты труда.

1.2. Заработная плата работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданного путем изменения типа существующего муниципального учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, не может превышать 4,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемый за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета руководителя, заместителей руководителя).

Перечень должностей и профессий, относимых к административно - управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратов».

1.3. Должностные оклады педагогических работников, за исключением педагогических

работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от образования, квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации, и аттестации на соответствие занимаемой должности.

1.4. Уровень образования педагогических работников, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, при установлении должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования независимо от специальности, которую они получили.

1.5. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицами, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицами, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работника диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование. Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.6. Учителю-логопеду размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика, сурдопедагогика, олигофренопедагогика, логопедия, специальная психология, коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности; при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1.7. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», в порядке исключения, может быть установлен тот же размер оплаты труда, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы.

1.8. Изменение размеров должностных окладов производится:

после принятия директором МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», решения в соответствии с п. 1.8 Положения;

при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.9. Директор МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады, ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» несет директор.

1.10. Основные понятия, используемы в Положении:

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

Система оплаты труда – совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

Базовая часть фонда оплаты труда – гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения.

Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы: во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

1.11. В МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждения на текущий финансовый год.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» формируется в пределах средств, предоставляемых учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр1}} + \text{ФОТ}_{\text{кр2}} + \text{ФОТ}_{\text{дд}} + \text{ФОТ}_{\text{дш}} + \text{ФОТ}_{\text{пз}} + \text{ФОТ}_{\text{мс}} + \text{ФОТ}_{\text{дмс}} + \text{ФОТ}_{\text{нас}} + \text{ФОТ}_{\text{пред}}$$
, где $\text{ФОТ}_{\text{му}}$ – фонд оплаты труда МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», $\text{ФОТ}_{\text{норм}}$ – фонд оплаты труда, сформированный исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных учреждений (далее – норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленного Законами Саратовской области;

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем (ГРБС) для муниципального учреждения (далее – поправочный коэффициент);

в) количества обучающихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию основных общеобразовательных программ.

$\text{ФОТ}_{\text{норм}}$ рассчитывается по формуле: $\text{ФОТ}_{\text{норм}} = (N - D) \times \Pi \times Y$, где:

N - областной норматив финансирования; D - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса; Π - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения; Y - количество обучающихся в образовательном учреждении;

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$ – фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями. $\text{ФОТ}_{\text{кп}}$ определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных действующим законодательством;

ФОТкр1 - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

ФОТкр1 определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городе Саратове и 71,43 рубля в сельских населенных пунктах, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника за выполнение функций классного руководителя, с учетом отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ФОТкр2 - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство;

ФОТкр2 определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

ФОТпз - фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

ФОТпз рассчитывается по формуле: $ФОТпз = ФОТпзу + ФОТпзпп + ФОТпздд$, где:

ФОТпзу - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзпп - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату иной категории педагогического персонала муниципального учреждения (за исключением фонда оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения) для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпздд - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ФОТпзу определяется исходя из количества часов аудиторной и неаудиторной занятости учителя и отношения объема средств, выделяемых на повышение средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением объема средств на повышение оплаты труда иной категории педагогических работников и педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения), к общей нагрузке учителей в муниципальном учреждении.

ФОТпзпп определяется исходя из размера заработной платы иной категории педагогических работников муниципального учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения) по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников

государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций.

ФОТпзд определяется исходя из размера заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников дошкольных образовательных организаций.

ФОТмс - фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ФОТмс определяется на основании проводимого учредителем мониторинга численности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», среднемесячная заработная плата которых менее 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ФОТдмс - фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов среднемесячной начисленной заработной платы наемных работников в организациях, у индивидуальных предпринимателей и физических лиц (далее - среднемесячный доход от трудовой деятельности), согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ФОТдмс определяется на основании проводимого учредителем мониторинга численности педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего

образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», среднемесячная заработная плата которых менее 80 процентов среднемесячного дохода от трудовой деятельности, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

ФОТпред - фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

ФОТпред определяется на основании показателя численности педагогических работников, осуществляющих преподавание предметов: физика, химия, математика, информатика на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года.

ФОТнас - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист»;

ФОТнас определяется на основании данных мониторинга проводимого учредителем о численность педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющих функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», не замещающих должности «методист», «старший методист» и соответствующих критериям, определяемым органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости.

Формирование ФОТмс, ФОТдмс, ФОТпред осуществляется с 1 октября 2023 года, ФОТнас – с 1 декабря 2023 года.»

Фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы направляется на ежемесячные выплаты учителям, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ежемесячные выплаты молодым учителям).

Размер ежемесячной выплаты молодым учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле: $ЕДМСу = (ЗПобл/18 - ЗПу / (Каз + Кнз)) * (Каз + Кнз) ЕДМСу$ - размер ежемесячной выплаты молодому учителю;

ЗПобл – 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области;

ЗПу - установленная заработная плата молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора;

Каз - количество часов аудиторной занятости молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора;

Кнз - количество часов неаудиторной занятости молодого учителя в

неделю в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты молодым учителям относятся к выплатам стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов среднемесячного дохода от трудовой деятельности, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы направляется на ежемесячные выплаты воспитателям дошкольных групп, установленная в соответствии с трудовым договором заработная плата которых менее 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы (далее - ежемесячные выплаты молодым воспитателям)

Фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика направляется на ежемесячные выплаты учителям осуществляющим ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) (далее - ежемесячные выплаты учителям за преподавание предметов).

Размер ежемесячной выплаты учителям за преподавание предметов в муниципальном учреждении рассчитывается по формуле:

$$ЕСВ_{\text{пред}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{пред}}}{\text{ЧУП}_{\text{пред}}} \times \text{Каз}_{\text{пред}}, \text{ где:}$$

ЕСВ_{пред} - размер ежемесячной выплаты за преподавание предметов учителю муниципального учреждения;

ФОТ_{пред} - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

ЧУП_{пред} - общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) по предметам: физика, химия, математика, информатика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) в муниципальном учреждении в неделю;

Каз_{пред} - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю по преподаванию предметов: физика, химия, информатика, математика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты учителям за преподавание предметов относятся к выплатам стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» направляется на ежемесячные выплаты в размере 3000 рублей педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» и не замещающие должности «методист», «старший методист» (далее - ежемесячные выплаты

педагогам - наставникам).

Ежемесячные выплаты педагогам-наставникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

Ежемесячные выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

Период установления и осуществления выплат, предусмотренных пунктами 5.4, 5.5 настоящей Методики, продлевается на период нахождения (прохождения):

- в отпуске по беременности и родам;
- в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в отпуске на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;
- военной службы по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»

2.2. Экономия фонда оплаты труда МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» может быть направлены на выплаты стимулирующего характера:

премиальные выплаты по итогам работы (за квартал, год); единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (квартал, год) производятся за добросовестное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда при условии:

отсутствия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания; обеспечения достижения установленных МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со средней заработной платой в регионе (для директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой»)

Единовременное премирование может осуществляться за результаты работы, не связанные с трудовыми функциями и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей), а также к юбилейным датам (50-, 55-, 60-летие со дня рождения и далее каждые 5 лет), профессиональным праздникам и др.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Назначение выплат стимулирующего характера производится директору МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» приказом учредителя, работникам МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» - приказом директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» в соответствии с локальным нормативным актом МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» с учетом мнения представительного органа работников.

За счет экономии фонда оплаты труда директору и работникам МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» по их личному заявлению может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: бракосочетание, рождение ребенка, смерть близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей), при стихийных бедствиях и других чрезвычайных обстоятельствах.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере в отношении МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» принимает учредитель, в отношении работников – МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой».

Фонд оплаты труда МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» за исключением фонда оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя (далее – ФОТ) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

'Объем стимулирующей части определяется по формуле:

ФОТст = ФОТнорм x Ш, где:

Ш – коэффициент стимулирующей части.

2.3. Коэффициент стимулирующей части устанавливается на основании приказа директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» по согласованию с представительным органом работников.

2.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал муниципального учреждения (директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, заместитель директора по безопасности, заведующий библиотекой);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель начальных классов, учитель английского языка и др.) (далее - учитель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, педагог- психолог, учитель-логопед, социальный педагог, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (программист и др.);

д) прочий персонал (уборщик служебных помещений, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, техник-электрик, сторож и др.) и складывается из:

ФОТб = ФОТбауп + ФОТбпп + ФОТбипп + ФОТбувп + ФОТбоп, где:

ФОТбауп – базовая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

ФОТбпп = ФОТб x пп, где:

пп — доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

2.7 Соотношение частей фонда оплаты труда утверждается приказом директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» по согласованию с представительным органом работников.

2.8. Выплата ежемесячного денежного вознаграждения осуществляется педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых возложены функции классного руководителя, в размере, определяемым в соответствии с п. 2.1 Положения.

Выплата ежемесячного денежного вознаграждения не образует новый оклад, относится к выплатам стимулирующего характера и осуществляется ежемесячно за фактически отработанное время.

2.9. Оплата труда работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» производится на основании трудовых договоров между образовательным учреждением и работниками. Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.10. При определении оплаты труда советника директора по воспитанию учитываются Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2023 год, утвержденные Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (протокол от 23 декабря 2022 г. N 11), в том числе руководствоваться положениями, предусмотренными разделом IX "Особенности формирования систем оплаты труда работников",

включая положения пункта 36.10, в соответствии с которым рекомендовано устанавливать оплату труда работников, замещающих должности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, на уровне, предусмотренном нормативными правовыми актами органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации по должности "учитель".

2.11. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно - вспомогательного персонала в МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

3. Определение стоимости 1 ученико-часа в учреждении

3.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда учителя за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно по определенной в Методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости учителя.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_{бп}), состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с);

$$\text{ФОТ}_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{бп}} \times \text{С}, \text{ где:}$$

С – коэффициент размера специальной части ФОТ_{бп}.

Коэффициент специальной части устанавливается МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно на основании приказа директора.

3.3. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов.

3.4. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда учителей состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}, \text{ где}$$

ФОТ_о – общая часть ФОТ учителей;

ФОТ_{аз} – фонд оплаты аудиторной занятости; ФОТ_{нз} – фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения определяются МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», исходя из специфики образовательной программы и утверждается приказом директора по согласованию с представительным органом работников.

3.5. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\text{SUM}(a \times b)_n \times 52, n=1}$$

11

$$\text{SUM}(a \times b)_n \times 52,$$

n=1

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году; 34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз – оплаты труда аудиторной занятости учителей; а - среднегодовое количество обучающихся в классах;

в - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы; n= 1, 2, 3, 4 классы.

При наличии в образовательном учреждении классов с разными формами обучения, стоимость 1 ученико-часа рассчитывается по каждой форме обучения отдельно.

Размер ежемесячной выплаты педагогическому работнику общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$ЕСВ = \left(\frac{РСЗП\ 1}{РСЗП\ 2} - 1 \right) \times ОТ, \text{ где}$$

ЕСВ – размер ежемесячной выплаты педагогическому работнику общеобразовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп общеобразовательных учреждений);

РСЗП1 – необходимое к достижению расчетное целевое значение средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленное Правительством Саратовской области;

РСЗП2 – ранее установленное Правительством Саратовской области расчетное целевое значение средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций;

ОТ – размер оплаты труда, установленный работнику согласно условиям трудового договора, по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области.

3.6. Учебный план разрабатывается МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным государственным образовательным стандартом, санитарными правилами и нормами.

3.7. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя: выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно в соответствии с Приложением № 1 к Положению; выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно в зависимости от специфики образовательной программы по согласованию с представительным органом работников в соответствии с Приложением № 2 к Положению; доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени, выплачиваемые в размере и в порядке, установленным Приложением № 4 к Положению, выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию; выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

3.8. При определении размера повышающего коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания рабочих программ по предмету, наличие большого количества информационных источников и т.д.); дополнительная нагрузка педагога, обусловленная возрастными особенностями обучающихся (начальная школа); специфика

образовательной программы МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

3.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию; 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

4. Определение размера оклада учителя

4.1. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$O = A_3 + D_{нз} + 100$, где:

O - оклад учителя;

A_3 – оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$$A_3 = \sum_{j=1}^k \left(\sum_{i=1}^n (\text{Стп} \times \text{Чаз}_{ij} \times U_{ij} \times K_i \times A) \right), \text{ где}$$

Стп - стоимость одного ученико-часа (руб./ученико-час);

i – параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение;

j - параметр, учитывающий количество обучающихся по индивидуальной форме обучения;

Чаз_{ij} – количество часов по учебному плану в месяц по предмету i по параметру j ;

U_{ij} – количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года. При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение. В случае осуществления обучения в индивидуальной форме U_{ij} - количество групп таких обучающихся или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

K_i - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i ; A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$D_{нз}$ — доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении № 3 к Положению);

100 – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения

5.1. Должностной оклад директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» устанавливается учредителем (ГРБС).

Размер должностного оклада директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» рассчитывается, исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$DO_p = 3Ппср \times Kг$, где:

DO_p – должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

3Ппср - средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой»

$Kг$ - коэффициент по группам оплаты труда.

Коэффициент по группе по оплате труда директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» (далее - группа по оплате труда) устанавливается:

1 группа - коэффициент 2,7;

2 группа - коэффициент 2,3;

3 группа - коэффициент 1,8;

4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера (без учета выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение

функций классного руководителя).

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

5.2. Должностные оклады заместителям директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой». При замещении должности заместителя директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой». Из специальной части фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляются надбавки директору МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», заместителям директора за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с Приложением № 3 к Положению.

5.3. Определение группы по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой».

5.4. Объем деятельности МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» при определении группы по оплате труда оценивается в баллах:

Объемные показатели деятельности

	Показатели	Условия	Количество баллов
.	Численность обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
			0,5
			0,5
.	Численность работников муниципального учреждения	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию;	0,5

		<ul style="list-style-type: none"> - высшую квалификационную категорию; - ученую степень; 	1
		дополнительно наличие у работников государственных наград:	1,5
		- от 1 до 5 процентов коллектива;	1
		- от 5 до 10 процентов коллектива;	1
		- от 10 до 20 процентов коллектива;	1
		- свыше 20 процентов коллектива	1
.	Наличие групп продленного дня		20
.	Количество реализуемых основных образовательных программ в соответствии с уставом муниципального учреждения	за каждую программу	5
.	Количество в муниципальном учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео- аудио залов, лингафонных кабинетов	за каждый класс	10
.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от	за каждый вид	15
	их состояния и степени использования)		
.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	15
.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе муниципального учреждения	за каждую единицу	1

0.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	1
1.	Наличие в муниципальном учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	1
2.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	1
3.	Наличие в муниципальном учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	за каждую форму	5
4.	Наличие в муниципальном учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5

5.	Наличие обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим муниципальным учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
		ИТОГО	

5.5. Муниципальные учреждения относятся к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Школы и образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 500	до 500	до 350	до 200

5.6. Группа по оплате труда определяется учредителем (ГРБС) не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

5.7. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальным учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» за каждый дополнительный объемный показатель деятельности до 20 баллов.

5.8. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем (ГРБС) МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой».

5.9. Показатель "Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении" определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту обучающихся (воспитанников).

6. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и прочего персонала

6.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, за исключением индексации должностных окладов (окладов) работников, которая осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений

6.2. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-

вспомогательному и обслуживающему персоналу МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой».

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда

7.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» рассчитывается по формуле: где

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТстауп} + \text{ФОТстпп} + \text{ФОТтип} + \text{ФОТстувп} + \text{ФОТстоп},$$

ФОТстауп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТстпп - стимулирующая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТтип - стимулирующая часть фонда оплаты труда для иной категории педагогического персонала;

ФОТстувп – стимулирующая часть фонда оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТстоп - стимулирующая часть фонда оплаты труда для обслуживающего персонала.

Соотношение частей в стимулирующей части фонда оплаты труда определяется МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» самостоятельно.

7.2. Система стимулирующих выплат работникам МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

7.3. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда для основных категорий работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» являются: качество обучения; здоровье обучающихся; воспитание обучающихся.

7.4. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» (педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала), определяются в локальных правовых актах МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», принимаемых по согласованию с представительным органов работников.

8. Порядок и условия почасовой оплаты труда педагогических работников

8.1. Почасовая оплата труда педагогических работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» применяется:

за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических служб), привлекаемых для педагогической работы в МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой».

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячного должностного оклада педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического

работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной (или шестидневной) рабочей неделе и деления полученного результата на количество рабочих дней в неделе, а затем на 12 (количество месяцев году).

8.2. Директор МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» в пределах имеющихся средств может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

**Перечень выплат компенсационного характера, включаемых в
специальную часть фонда оплаты труда МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой»
Приложение 1**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, других работников - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе, родному языку, родной литературе в 5 - 11 классах	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, второму иностранному языку	0,10
за проверку письменных работ по истории, обществознанию, химии, физике, географии, биологии	0,05
Виды работ	
Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости	
за руководство районным методическим объединением	0,1
за руководство школьным методическим объединением	0,1

**Положение
по установлению повышающих коэффициентов
за сложность и приоритетность предметов**

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее – повышающий коэффициент К) предназначен для дифференциации оклада педагогических работников в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

Повышающий коэффициент К учитывает следующие особенности преподаваемого предмета: включение предмета в государственную итоговую аттестацию обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования; дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам; дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа); специфика образовательной программы учреждения, определяемая программой развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

2. Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

русский язык, литература, родной язык, родная литература, иностранный язык, второй иностранный язык, математика, 1-4 классы начальной школы – 1,04;

биология, география, информатика, история, обществознание, физика, химия, элективные курсы и предметы, включенные в учебный план среднего общего образования – 1,03;

право, технология – 1,02;

астрономия, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, основы безопасности жизнедеятельности, основы религиозных культур и светской этики, наглядная геометрия, краеведение, страноведение, избранные вопросы математики, основы смыслового чтения, физика в задачах, индивидуальный проект, ОДНКНР – 1,0.

**Положение
по установлению доплат педагогическим работникам
за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует учителя к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

осуществление функций классного руководителя; консультации и дополнительные занятия с обучающимися;

неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.д.;

кружковая работа; проектная деятельность.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

n

$$\text{Днз} = \text{SUM Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i, \text{ где } i=1$$

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У_i - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Чаз_i - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

К_i - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости;

А-повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения.

Составляющие неаудиторной занятости

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К_i)
1.	Классное руководство	1
2.	разговоры о важном	1
3.	Кружковая работа	1

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой»

Размер и порядок установления надбавок за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень

1. Административно-управленческому персоналу МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой», деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала устанавливаются и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени надбавки к заработной плате по основному месту работы:

1.1. за ученую степень:

доктора наук - 4803 рубля; кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

1.2. почетные звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации» - 1601 рубль;

1.3. награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», почетными званиями «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации» - 901 рубль.

При наличии у работника МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным подпунктами 1.2, 1.3 надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом директора МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой»: при присвоении почетного звания «Заслуженный учитель РСФСР», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации», «Почетный работник сферы образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации», «Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации» - со дня присвоения, при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук, награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, медалью К.Д. Ушинского, медалью Л.С. Выготского, нагрудными знаками «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник сферы молодежной политики», «Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации», нагрудными значками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» - со дня награждения.

Правила внутреннего распорядка

1. Общие положения.

Трудовые отношения работников регулируются Трудовым Кодексом РФ. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка устанавливают взаимные права и обязанности работодателя и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2. Основные права и обязанности работодателя.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ;
- 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, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;
- принимать локальные нормативные акты.

Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного и трудового договоров;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным 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, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписание государственных надзорных и контрольных органов;
- рассматривать представление профсоюзных органов о выявленных нарушениях и принимать меры по их устранению;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иных законах формах;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным и трудовым договорами.

3. Основные права и обязанности работников.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами образования организации и безопасности труда и коллективным договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;
- отдых, еженедельные выходные дни, нерабочие, праздничные дни, оплачиваемый ежегодный отпуск;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов;
- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- получение квалификационной категории при успешном прохождении аттестации в соответствии с Типовым положением об аттестации педагогических работников;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет и по достижению пенсионного возраста;
- длительный отпуск на срок до одного года не реже, чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы;
- ежемесячную денежную компенсацию для педагогических работников в целях обеспечения их книгоиздательской продукцией;
- свободу выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий, материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и трудовой дисциплины;
- строго выполнять обязанности, возложенные на него трудовым законодательством и законом «Об образовании», Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя.

4. Порядок приема, перевода и увольнения работников.

4.1. Порядок приема на работу:

работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора; при приеме на работу работник обязан предъявить следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

б) трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства. Либо поступающий на работу может предоставить заверенные надлежащим образом бумажные документы, которые содержат сведения о трудовой деятельности работника;

в) документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

г) медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;

д) документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учёта, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

е) документы воинского учета для военнообязанных и лиц, подлежащих воинскому учету;

ж) справка об отсутствии судимости ст.65 ТК.

Прием на работу без предъявления перечисленных документов не допускается.

Прием на работу оформляется приказом руководителя, который в недельный срок делает запись в трудовой книжке работника о приеме на работу и (или) формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

Трудовые книжки работников хранятся в образовательном учреждении как документы строгой отчетности.

На каждого работника ведется личное дело, состоящее из копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе, аттестационного листа.

Руководитель вправе предложить работнику заполнить лист по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

Личное дело работника хранится до достижения им возраста 75 лет; о приеме на работу делается запись в книге личного состава.

При приеме на работу работник (до подписания трудового договора) должен быть ознакомлен под роспись с документами, соблюдение которых для него обязательно:

а) Уставом школы,

б) Правилами внутреннего трудового распорядка,

в) Должностной инструкцией, инструкцией по охране труда,

г) Правилами по технике безопасности, санитарно-гигиеническими и другими нормативно-правовыми актами учреждения.

4.2. Порядок перевода на другую работу:

– перевод на другую работу в пределах учреждения оформляется дополнением к трудовому договору, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника (за исключением случаев временного перевода);

– перевод на другую работу допускается с согласия работника (ст.72.1 ТК РФ);

– руководитель может без согласия работника переместить его на другое рабочее место в случаях, связанных с изменениями в организации образовательного процесса и труда (изменение числа классов, групп, количества учащихся, часов по учебному плану);

– об изменении условий труда работник должен быть поставлен в известность за 2 месяца в письменном виде;

– руководитель обязан перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с медицинским заключением (со ст. 73 ТК РФ).

4.3. Порядок увольнения работника:

– прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям,

предусмотренным законодательством;

- работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя письменно за 2 недели (ст.80 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора по уважительным причинам, предусмотренным ТК РФ, работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, о котором просит работник;
- независимо от причины прекращения трудового договора администрация обязана:
 - а) издать приказ об увольнении работника с указанием статьи, пункта, части статьи ТК РФ;
 - б) выдать работнику в день увольнения оформленную трудовую книжку, а также по заявлению работника копии документов, связанных с работой;
 - в) выплатить работнику в день увольнения все причитающиеся ему суммы.

Днем увольнения считается последний день работы.

При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, в личной карточке формы Т-2 и в трудовой книжке.

Увольнение руководителей выборных профсоюзных органов допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374, 376 ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха.

Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием и должностными обязанностями.

Для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени и ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается ТК РФ и иными правовыми актами РФ.

Объем педагогической нагрузки устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности, других конкретных условий и не ограничивается верхним пределом.

Трудовой договор может быть заключен на условиях работы с педагогической нагрузкой менее, чем на ставку заработной платы в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины или имеющей ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 16 лет) или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов, сокращения количества классов.

Уменьшение педагогической нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца. Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.7 ст.77 ТК РФ.

Для изменения педагогической нагрузки по инициативе администрации согласие работников не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего учителя (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет или после окончания этого отпуска;
- временного перевода на дистанционный (удаленный) режим работы, если перевод не ухудшает условий трудового договора.

Педагогическая нагрузка работникам на новый учебный год устанавливается приказом руководителя с учетом мнения профсоюзного комитета.

При установлении педагогической нагрузки на новый учебный год следует сохранять преемственность классов и объем педагогической нагрузки. О возможном уменьшении или увеличении педагогической нагрузки работник должен быть извещен письменно до ухода в очередной отпуск.

Рабочее время учителя определяется расписанием уроков, аудиторной и внеаудиторной занятостью, дежурством, участием во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения. Расписание уроков составляется и утверждается администрацией школы по соглашению с профсоюзным комитетом.

Часы, свободные от уроков, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.

Продолжительность рабочего времени обслуживающего персонала определяется графиком сменности.

В МАОУ «Лицей № 24 имени М.М. Расковой» устанавливается пятидневная рабочая неделя. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного профсоюзного комитета по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня отдыха. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.

Учителя, воспитатели и обслуживающий персонал обязаны являться на работу за 20 минут до начала рабочего дня школы.

Сменным работникам запрещается оставлять работу до прихода, сменяющего работника. В случае неявки сменяющего работник заявляет об этом администрации. Администрация обязана принять меры к замене сменщика другим работником и может применить сверхурочные работы, но не превышающие 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Руководитель привлекает педагогических работников к дежурству по школе. График дежурства составляется на месяц, утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом. Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

Время осенних, зимних и весенних каникул, а также летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их педагогической нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Обслуживающий персонал в каникулярное время привлекается к выполнению хозяйственных работ в пределах установленного им рабочего времени с сохранением установленной заработной платы.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается администрацией по согласованию с профсоюзным комитетом и с учетом мнения работника. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, отзыв из отпуска допускаются с согласия работника. Заработная плата за все время отпуска выплачивается

не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен при временной нетрудоспособности работника, при выполнении работником государственных или общественных обязанностей.

Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков и график работы;
- отменять, изменять продолжительность уроков и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с уроков;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении образовательного учреждения.

Запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- созывать в рабочее время собрания, заседания по общественным делам;
- присутствие на уроках посторонних лиц без разрешения администрации;
- входить в класс после начала урока. Таким правом в исключительных случаях пользуется только руководитель и его заместители;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии обучающихся.

6. Поощрение за успехи в работе.

6.1. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 ТК РФ):

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

Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника. Таким работникам предоставляется преимущество при продвижении по работе.

6.2. За особые трудовые заслуги работники предоставляются в вышестоящие органы к поощрению, к награждению медалями, почетными грамотами, нагрудными знаками и присвоению почетных званий.

7. Трудовая дисциплина.

7.1. Работники обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, приказы, связанные с трудовой деятельностью.

7.2. Работники, независимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать служебную дисциплину, профессиональную этику.

7.3. За нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей администрация вправе применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.4. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения. Взыскание не может быть применено позднее 6 месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.6. Дисциплинарное расследование нарушений норм профессионального поведения и Устава учреждения может быть проведено только по поступившей на работника жалобе в письменной форме. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия этого работника, за исключением случаев защиты интересов работников и обучающихся.

7.7. До применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должны быть затребованы объяснения в письменной форме. Отказ работника дать объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.8. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику под расписку.

7.9. Запись о дисциплинарном взыскании в трудовой книжке работника не производится, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины (ст.66 ТК РФ).

7.10. В случае несогласия работника с наложенным на него дисциплинарным взысканием он вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам, в суд, государственную инспекцию по труду.

8. Техника безопасности и производственная санитария.

8.1. В целях предупреждения несчастных случаев и профессиональных заболеваний должны строго выполняться общие и специальные предписания по технике безопасности, охране жизни и здоровья детей, их нарушение влечет за собой применение дисциплинарных мер взыскания.

8.2. Руководители обязаны пополнять предписания по технике безопасности, относящиеся к работе, выполняемой подчиненными лицами, и контролировать реализацию таких предписаний.