**Рабочий материал для дискуссии**

**Примерные документы (примерный трудовой договор с педагогом, примерные должностные инструкции, рекомендации руководителю по оплате труда) и рекомендации по их составлению и применению на разных уровнях**

### Примерный трудовой договор (образец формы)

г. Амурск «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

*Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждения средняя общеобразовательная школа № 9 г. Амурска Амурского муниципального района Хабаровского края* , в лице \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, действующего (ей) на основании \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ , именуемое в дальнейшем **Работодатель**, с одной стороны, и гражданин (ка)

|  |
| --- |
|   |

(Фамилия Имя Отчество)

именуемый в дальнейшем **Работник**, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор (далее – Договор) о нижеследующем:

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Договор регулирует трудовые и иные, непосредственно связанные с трудовыми, отношения между **Работником** и **Работодателем**.

Вид Договора:

1.1.Договор заключается на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ срок.

1.2.Работник приступает к работе с «\_\_» \_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_ г.

1.3.Работа по настоящему договору является для Работника основным местом работы.

1.4.Работник принимается на должность/ по профессии

|  |
| --- |
|   |

 (указать наименование должности, профессии с указанием квалификации)

|  |
| --- |
|  |

 (указать наименование подразделения)

1.5. В целях проверки соответствия поручаемой работе, Работнику устанавливается испытание продолжительностью 3 (Три)  месяца, т.е. с " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_  года по " \_\_\_\_\_ " \_\_\_\_\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ года.

1.6. Работник подчиняется непосредственно должностным лицам, указанным в его Должностной инструкции.

**2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

**Работник имеет право на:**

* изменение и расторжение Договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ, иными федеральными законами;
* предоставление ему работы, обусловленной Договором;
* рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда;
* своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы на условиях, определенных Договором;
* отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков в соответствии с законодательством;
* полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в объеме, определяемом требованиями законодательства;
* возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
* обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
* пользоваться оргтехникой, оборудованием, инструментами, технической документацией и источниками информации в порядке, установленном Работодателем;
* сокращенную продолжительность рабочего времени;
* дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
* профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.
* ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
* длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
* досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
* предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
* другие права в соответствии с трудовым законодательством.

**Работник обязан:**

* соблюдать условия Договора;
* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, предусмотренные должностной инструкцией, которая является неотъемлемой частью Договора;
* соблюдать трудовую дисциплину и правила внутреннего трудового распорядка;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
* незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества);
* руководствоваться должностными инструкциями и регламентами при выполнении работ, обусловленных его трудовыми обязанностями, правильно и по назначению использовать переданные ему для работы оборудование, оргтехнику, материалы и информацию;
* не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой, персональной и иной).

**Работодатель имеет право:**

* изменять и расторгать Договор с Работником в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, иными федеральными законами;
* требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим Договором, бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
* поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
* привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством;
* определять необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд; проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работника, обучение его новым профессиям без отрыва от работы в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования, путем заключения дополнительного договора к настоящему Договору на условиях соглашения между Работником и Работодателем;
* принимать локальные нормативные акты, касающиеся режима труда, отдыха и корпоративных социальных программ.

**Работодатель обязан:**

* соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты;
* соблюдать условия настоящего Договора;
* предоставить Работнику работу, обусловленную Договором с соблюдением предусмотренных им условий, в соответствии с законодательством, предоставлять достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте в объеме, определяемом требованиями законодательства;
* обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
* обеспечивать Работника оргтехникой, оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
* обеспечивать учет использования рабочего времени Работника;
* выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные Договором, в соответствии с законодательством;
* знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
* осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
* Отстранять от работы (не допускать к работе) Работника в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации.
* возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

 Работник согласен на получение Работодателем информации, необходимой работодателю в связи с трудовыми отношениями, на все время действия трудового договора.

Работник признает, что технологии, ноу-хау, клиентские базы, связи, различного рода контакты, иная информация, составляющая коммерческую тайну (далее «Информация»), полученные Работником во время работы у Работодателя, или ставшие известными ему в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей, являются собственностью Работодателя и не подлежат разглашению или использованию без письменного разрешения Работодателя. Права на все результаты, достигнутые Работником во время и в связи с выполнением трудовых обязанностей принадлежат исключительно Работодателю.

Работник подтверждает, что Информация, прямо или косвенно полученная Работником во время его работы у Работодателя, или ставшая ему известной в связи с исполнением им трудовых обязанностей, является конфиденциальной. Работник обязуется не разглашать Информацию третьим лицам и не содействовать в ее получении другим лицам, которым данная информация не известна, в течение срока действия настоящего трудового договора, а также после его прекращения. Работник обязуется не использовать Информацию для занятий другой деятельностью, которая в качестве конкурирующей может нанести ущерб Работодателю, в течение срока действия настоящего трудового договора, а также после его прекращения.

В случаях неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей указанных в Договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, а также причинения Работодателю материального ущерба Работник несет дисциплинарную, материальную и иную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель несет материальную и иную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

**3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА**

Работнику устанавливается:

3.1. Следующий режим труда и отдыха:

|  |
| --- |
| Пятидневная рабочая неделя продолжительностью 36 часов. |
| Начало рабочего дня в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |
| Окончание рабочего дня в \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. |
| Продолжительность обеденного перерыва 1 час и предоставляется Работнику в период между 13:00 и 16:00ч. |
| Отсутствие Работника на рабочем месте в течение рабочего времени допускается только с предварительного согласия руководителя. |
| Выходные дни: суббота и воскресенье. |

3.2.Работнику, в соответствии с графиком отпусков, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

3.3. Работнику может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

**4. ОПЛАТА ТРУДА**

Работнику устанавливается должностной оклад в размере /часовая тарифная ставка:

|  |
| --- |
|  ***рублей ( тысяч рублей) в месяц.*** |

 (сумма цифрами и прописью)

Из указанной суммы Работодатель производит удержания в соответствии с действующим законодательством.

Работнику могут производиться выплаты стимулирующего характера в соответствии с действующими у Работодателя Положениями о премировании.

В состав заработной платы Работника (помимо оклада/часовой тарифной ставки) также включаются выплаты стимулирующего и компенсационного характера (премии, доплаты) в соответствие с действующим законодательством РФ, локальными нормативными актами, действующими в (наименование организации)\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_, настоящим договором, в том числе.

Заработная плата выплачивается Работнику каждые полмесяца – \_\_\_ и \_\_\_\_ числа, путем перечисления на личный счет Работника в банке.

**5. УСЛОВИЯ ТРУДА НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ**

На основе специальной оценки условий труда установлен \_\_\_\_\_ класс условий труда по рабочему месту.

**6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ**

Работнику предоставляются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации и локальными нормативными актами Работодателя.

В период действия настоящего Договора Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством.

**7. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Условия настоящего Договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. В случае возникновения спора между сторонами настоящего Договора, он подлежит урегулированию путем непосредственных переговоров Работника и Работодателя.

Если спор между сторонами настоящего Договора не будет урегулирован путем переговоров, то он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Во всем остальном, не предусмотренном настоящим Договором, стороны руководствуются действующим законодательством и локальными актами Работодателя.

Настоящий Договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится у Работника, второй у Работодателя.

**8. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН**

|  |  |
| --- | --- |
|  Работодатель:  |  Работник ФИО:    Дата рождения  Место рождения   Паспорт  №   Выдан  Дата выдачи Адрес:  |
|  |  |  |  |
|  Подпись /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/м.п. |  Подпись /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ |
| Экземпляр настоящего трудового договора получил (а) \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/     /«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 201\_\_ г.С должностной инструкцией \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ до подписания настоящего трудового договора ознакомлен в полном объеме:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ /\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ «\_\_\_\_\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_201\_\_ г. подпись расшифровка подписи дата ознакомления |

### **Примерная должностная инструкция**

**учителя начальных классов**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

 Настоящая должностная инструкция определяет должностные обязанности, права и ответственность учителя начальных классов.

1.1. На должность учителя начальных классов назначается лицо, обладающее высшим образованием или средним профессиональным со стажем работы не менее одного года.

1.2. Учитель начальных классов назначается на должность и освобождается от должности в установленном действующим трудовым законодательством порядке приказом *Директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование образовательной организации).*

1.3. Учитель начальных классов подчиняется непосредственно *Директору \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование образовательной организации).*

1.4. Учитель начальных классов должен знать:

1.4.1. Правила внутреннего трудового распорядка \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (*наименование образовательной организации)*, и иные локальные нормативные акты, настоящую должностную инструкцию.

1.4.2. Конституцию РФ;

1.4.3 Законы РФ, решения Правительства РФ и органов управления образованием по вопросам образования;

1.4.4 Конвенцию о правах ребёнка.

1.4.5 Основные и актуальные для современной системы образования теории обучения, воспитания и развития детей младшего школьного возрастов.

1.4.6 Федеральные государственные образовательные стандарты и содержание примерных основных образовательных программ.

1.4.7 Дидактические основы, используемые в учебно-воспитательном процессе образовательных технологий.

1.4.8 Существо заложенных в содержании используемых в начальной школе учебных задач обобщенных способов деятельности и системы знаний о природе, обществе, человеке, технологиях.

1.4.9 Особенности региональных условий, в которых реализуется используемая основная образовательная программа начального общего образования.

1.5. На время отсутствия учителя начальных классов (отпуск, болезнь, пр.) его обязанности исполняет лицо, назначенное в установленном порядке, которое приобретает соответствующие права и несет ответственность за качество и своевременность выполнения возложенных на него обязанностей.

1.6. В своей деятельности учитель начальных классов руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, Уставом и иными документами *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование образовательной организации*), приказами и указаниями ее Директора, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящей должностной инструкцией.

2. ФУНКЦИИ

Учитель начальных классов осуществляет общепедагогическую функцию, обучение, воспитательную деятельность, развивающую деятельность и педагогическую деятельность по реализации программ начального общего образования.

3. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ

3.1. Проектирует образовательный процесс на основе федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учетом особенностей социальной ситуации развития первоклассника в связи с переходом ведущей деятельности от игровой к учебной.

3.2 Формирует у детей социальную позицию обучающихся на всем протяжении обучения в начальной школе.

3.3 Формирует метапредметные компетенции, умение учиться и универсальные учебные действия до уровня, необходимого для освоения образовательных программ основного общего образования.

3.4 Объективно оценивает успехи и возможности обучающихся с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста, а также своеобразия динамики развития учебной деятельности мальчиков и девочек.

3.5 Организует учебный процесс с учетом своеобразия социальной ситуации развития первоклассника.

3.6 Корректирует учебную деятельность исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом неравномерности индивидуального психического развития детей младшего школьного возраста (в том числе в силу различий в возрасте, условий дошкольного обучения и воспитания), а также своеобразия динамики развития мальчиков и девочек.

3.7 Проводит в четвертом классе начальной школы (во взаимодействии с психологом) мероприятия по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу в основной школе.

3.8 Осуществляет свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивает в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.9 Соблюдает правовые, нравственные и этические нормы, следует требованиям профессиональной этики;

3.10 Уважает честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.11 Развивает у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формирует гражданскую позицию, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирует у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.12 Применяет педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.13 Учитывает особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдает специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействует при необходимости с медицинскими организациями;

3.14 Систематически повышает свой профессиональный уровень;

3.15 Проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.16 Проходит в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.17 Проходит в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.18 Соблюдает устав образовательной организации, положение о специализированном структурном образовательном подразделении организации, осуществляющей обучение, правила внутреннего трудового распорядка.

3.19. Обеспечивает сохранность и конфиденциальность поступающих в распоряжение документов и сведений, относящихся к служебной и коммерческой тайне, к персональным данным и их обработке, в т.ч. путем неразглашения, ограничения доступа к ним посторонних лиц, а также соблюдать требований Федерального закона «О персональных данных» № 152-ФЗ.

3.20. Выполняет иные указания непосредственного руководителя в рамках действующей должностной инструкции.

4. ПРАВА

Учитель начальных классов имеет права предусмотренные ТК РФ, законом «Об образовании в Российской Федерации», «Типовым положением об общеобразовательном учреждении», Уставом школы, Трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка:

4.1. Вносить на рассмотрение своего непосредственного руководителя предложения по совершенствованию работы, связанной с предусмотренными настоящей инструкцией обязанностями;

4.2. Своевременно получать информацию, необходимую для выполнения должностных обязанностей;

4.3. В пределах своей компетентности сообщать своему непосредственному руководителю обо всех выявленных в процессе деятельности недостатках и вносить предложения по их устранению.

4.4. Получать дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

4.5 Проходить процедуру оценки квалификации на добровольной основе (профессиональный экзамен) на присвоение дифференцированного уровня квалификации и получать его в случае успешного прохождения оценки квалификации.

4.6 На сокращенную продолжительность рабочего времени.

4.7 На ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

4.8 На длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.9 На досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

4.10 На предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда

4.11 На дополнительные льготы, предоставляемые в регионе педагогическим работникам общеобразовательного учреждения.

4.12 На участие в управлении общеобразовательным учреждением в порядке, определяемом Уставом этого учреждения.

4.13 На защиту профессиональной чести и достоинства.

4.14 На иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

Учитель начальных классов несет ответственность:

5.1 За неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение учителем начальных классов обязанностей учитывается при прохождении им аттестации.

5.2 За оказание платных образовательных услуг обучающимся в данной организации, если это приводит к конфликту интересов педагогического работника.

5.3 За использование образовательной деятельности 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 или 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.

5.4 За правонарушения, совершенные в процессе осуществления своей деятельности, - в пределах, определенных действующим административным, уголовным и гражданским законодательством Российской Федерации.

5.5 За причинение материального ущерба – в пределах, определенных действующим трудовым и гражданским законодательством и приказами *Директора \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование образовательной организации)*

5.6 За недостоверную информацию о состоянии выполнения полученных заданий и поручений, нарушение сроков их исполнения.

5.7 За разглашение сведений конфиденциального характера, утрату документов, содержащих такие сведения, нарушение установленных правил обращения с конфиденциальной информацией; передачу посторонним лицам любых документов *Организации,* не предусмотренную законодательством или интересами \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_*(наименование образовательной организации).*

5.8 За сбор сведений, составляющих коммерческую тайну, если данная информация не является необходимой для осуществления работником своих должностных обязанностей.

5.9 За незаконное получение денег, ценных бумаг, иного имущества, а равно незаконное пользование услугами любого характера за совершение действий (бездействия) в связи с занимаемым служебным положением.

5.10 За неправомерный доступ к компьютерной информации, создание, использование и распространение вредоносных программ для ПК, нарушение правил эксплуатации ПК или их сети.

5.11 За разглашение коммерческой тайны.

5.12 Учитель начальных классов, недобросовестно использующий имущество и средства *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_(наименование образовательной организации)* в собственных интересах или в интересах противоположных интересам *\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (наименование образовательной организации),* несет ответственность в пределах, определенных гражданским, уголовным, административным законодательством Российской Федерации.

6. ВЗАИМООТНОШЕНИЯ (СВЯЗИ ПО ДОЛЖНОСТИ)

Учитель начальных классов в процессе своей работы взаимодействует со всеми структурными подразделениями.

С инструкцией ознакомлен, экземпляр на руки получил

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

подпись Ф.И.О.

«\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г.

**Рекомендации руководителю по оплате труда педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)**

В соответствии с Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. № 2190-p, (далее – Программа) «эффективный контракт» – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы:

* должностные обязанности работника,
* условия оплаты труда,
* показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг,
* меры социальной поддержки.

При этом единство подхода к разработке и реализации идеи эффективного контракта формулируется на основе обязательной корреляции принимаемых показателей и критериев качества услуг с ожиданиями населения.

Необходимо в каждом конкретном случае учитывать условия, в которых работает образовательная организация, ее коллектив.

Определить вклад в общий результат можно только на уровне образовательной организации с учетом мнения потребителей услуг, в том числе через орган общественного управления.

В региональных отраслевых планах мероприятий всех субъектов Российской Федерации («дорожных картах») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» предусмотрены мероприятия по введению эффективного контракта в общем образовании, которые включают в себя:

разработку и внедрение *механизмов эффективного контракта* с педагогическими работниками организаций общего образования;

*модернизацию действующих моделей аттестации педагогических работников* организаций общего образования с последующим их переводом на эффективный контракт;

разработку и внедрение *механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций* общего образования в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации общего образования;

В рамках мониторинга реализации приоритетных направлений региональных отраслевых «дорожных карт» субъектами Российской Федерации представлена информация о ходе внедрения эффективного контракта:

1. О *разработке или актуализации показателей эффективности деятельности педагогических работников, руководителей образовательных организаций общего образования* с учетом профессионального стандарта педагога:

- в регионах разработана и принята нормативная база, регламентирующая внедрение эффективного контракта,

- утверждены нормативные акты, устанавливающие порядок системы оплаты труда,

- разработаны или актуализируются методические материалы, необходимые для сопровождения соответствующих мероприятий;

1. О мероприятиях *по аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность,* с опорой на профессиональный стандарт педагога с последующим учетом результатов аттестации при их переводе на эффективный контракт:

- вносятся изменения в действующие модели аттестации педагогических работников,

- утверждаются Положения о проведении экспертизы профессиональной деятельности аттестующихся на квалификационные категории педагогических работников,

- разрабатываются Модели ключевых компетенций педагогических работников, механизмы и процедуры оценки компетенций педагогов.

**Разработка и внедрение механизмов эффективного контракта** с педагогическими работниками организаций общего образования предполагает выплаты компенсационного характера Работнику: (при наличии факторов, обуславливающих получение такой выплаты)

**Работнику производятся выплаты стимулирующего характера**:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Наименование выплаты | Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
| *1. Премия за высокие показатели деятельности* | *Интенсивность работы по образовательным программам* | *Количество обучающихся, достигших высоких показателей по результатам плановой аттестации// участников и победителей олимпиад разного уровня.* | Еже-квартально |  |
| *2 Доплата за уровень квалификации* | *Динамика повышения квалификации* | *Количество сертификатов/дипломов и пр. о повышении квалификации по определённому работодателем спектру необходимых направлений* | ежемесячно |  |
| *Премия за высокие показатели научной (публикационной) деятельности педагога* | *Набор работником ≥ K-баллов по шкале публикационной активности* | *Работнику начисляются баллы за публикации в отчётном периоде в определённом размере:**1. за издание монографии, учебного пособия (с грифом/ без грифа УМО);**2. за публикацию научной статьи в журнале ВАК, участие в международной конференции,**3. за публикацию научной статьи в журнале, индексируемом в РИНЦ*  | По истечении отчетного периода |  |

**Разработана примерная модель оплаты труда педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога**, при которой оплата труда состоит из следующих трех составных частей :

1. Квалификация работника, определяющая его базовый оклад по должности и стимулирующие выплаты за динамику уровня подготовки (и/или стаж).

2. Объём и характер выполняемой работы, фиксируемые гибкой структурой должностных обязанностей, верифицируемые оценкой их выполнения работодателем и стимулируемые дополнительными выплатами

(надбавка за интенсивность труда)

3. Закладываемый потенциальный объём показательных достижений в работе (стимулируемый премиями за высокие результаты работы; за образцовое выполнение государственного (муниципального) задания и др.

1. Настоящие рекомендации по оплате труда педагогических работников (далее – рекомендации) разработаны в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;

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

- Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

- распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;

- постановлением Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;

- приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;

- постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

- Утвержденным органом исполнительной власти субъекта Российской Федерации Перечнем видов выплат компенсационного характера;

- Профессиональным стандартов педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013г.)

2. На основании положений Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда педагогических работников, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, включающая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Система оплаты труда педагогических работников, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- Профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации № 544н от 18.10.2013г.)

- Государственных гарантий по оплате труда;

-Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

- Перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемых органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации.

3. В организациях, осуществляющих образовательную деятельность, применяется повременная система оплаты труда и режимы рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4. В настоящих рекомендациях дается определение источникам формирования фонда оплаты труда, порядка его распределения между подразделениями, структуру заработной платы педагогических работников, определение правил установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условий установления компенсационных и стимулирующих выплат, а также правил взаимодействия между руководителями структурных подразделений и руководством организации, осуществляющей образовательную деятельность по вопросам оплаты труда.

5. Документ, определяющий оплату труда педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) принимается решением выборного представительного органа, осуществляющего общее руководство организацией, осуществляющей образовательную деятельность, утверждается руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность и объявляется приказом. Документ, определяющий оплату труда педагогических работников в соответствии с профессиональным стандартом педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.

6. Условия оплаты труда педагогических работников, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование - размер должностного оклада (ставки заработной платы), условия и порядок установления компенсационных и стимулирующих доплат, надбавок и порядок установления премиальных выплат.

7. Организация, осуществляющая образовательную деятельность, в соответствии с действующим законодательством РФ и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры и виды доплат, надбавок, премий (разовых поощрительных выплат), а также должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий педагогических работников, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, в порядке установленном федеральными законами, федеральными нормативными правовыми актами и нормативными правовыми актами Субъекта Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Размеры должностных окладов (ставок заработной платы), доплат, надбавок, а также премий (разовых поощрительных выплат) максимальными размерами не ограничиваются.

8.Финансовое обеспечение оплаты труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность, осуществляется за счет следующих источников:

- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- целевых субсидий;

- средств, от приносящей доход деятельности, в том числе от выполнения научных исследований и разработок на основе гражданско-правовых договоров с заказчиками и государственных контрактов, оказания платных образовательных и иных услуг, безвозмездных поступлений от физических и юридических лиц, международных организаций и правительств иностранных государств, в том числе добровольных пожертвований, и иных средств от иной приносящей доход деятельности, доходов от использования государственного имущества, находящегося в оперативном управлении организации, осуществляющей образовательную деятельность (средства от сдачи в аренду), и других доходов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и по видам деятельности, предусмотренной Уставом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

1.9. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам, установленный в субъекте Российской Федерации, обеспечивается;

- за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ);

- за счет средств целевых субсидий;

- за счет средств от приносящей доход деятельности.

Минимальный размер оплаты труда педагогических работников, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, обеспечивается руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, за счет указанных источников финансирования.

10. Заработная плата педагогическим работникам, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование, организации, осуществляющей образовательную деятельность, выплачивается через банковские карты в следующем порядке:

- заработная плата за первую половину оплачиваемого месяца зачисляется на банковскую карту 25 числа оплачиваемого месяца;

- заработная плата за отработанный месяц зачисляется на банковскую карту работника 10 числа месяца, следующего за отработанным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата (зачисление на банковскую карту работника) заработной платы производится накануне этого дня.

11. Управление фондом оплаты труда педагогических работников, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образования, осуществляет руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность.

12. Оперативное управление вопросами, связанными с оплатой труда, осуществляется бухгалтерией.

**Порядок и условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (ПУ) и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами,
иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, размеры должностных окладов работников устанавливаются всоответствии с Приложениями №№

Размеры повышающих коэффициентов и рассчитанные на этой основе размеры должностных окладов по соответствующим ПКГ и ПУ представлены в Приложении №№

Руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеет право устанавливать индивидуальный размер должностного оклада педагогическим работникам, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образования без ограничения максимальными размерами.

К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту кдолжностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для все организации, осуществляющей образовательную деятельность,

Повышающие коэффициенты по указанным выше позициям устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, с согласия выборного представительного органа, осуществляющего общее руководство организацией.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой организации, осуществляющей образовательную деятельность, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании организации, осуществляющей образовательную деятельность указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям и профессиям в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**2. Выплаты компенсационного характера**

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

Виды компенсационных выплат устанавливаются в организации, осуществляющей образовательную деятельность в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, федеральных нормативных правовых актах и нормативных правовых актах субъекта Российской Федерации:

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

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

выплаты за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для детей, имеющих отклонения в развитии;

выплаты за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи;

иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.**

Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Организация, осуществляющая образовательную деятельность, принимает меры по проведению специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность, вредные и (или) опасные факторы не идентифицированы, то осуществление указанной выплаты прекращается.

Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере 4 % от оклада (должностного оклада) работника.

Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается по итогам проведенной аттестации рабочих мест на основании приказа по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:**

- выплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается работнику в размере и на период, которые определяются по соглашению сторон трудовым договором с учетом характера выполняемых работ, содержания и (или) объема дополнительной работы;

- выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 часов 00 минут до 6 часов 00 минут), размер выплаты составляет 20 % части оклада (должностного оклада) за час работы в ночное время работника;

- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Размер выплаты составляет:

не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

не менее одинарной часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной часовой ставки сверх оклада за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

В случае, если по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставлен другой день отдыха, то работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

выплата за сверхурочную работу выплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу, установленному в трудовом договоре, без учета повышающих коэффициентов.

Все компенсационные выплаты педагогическим работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, устанавливаются не ниже размеров, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**Выплаты стимулирующего характера.**

**Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.**

Источниками выплат стимулирующих надбавок и доплат являются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Экономия по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

**Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат.**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в организации, осуществляющей образовательную деятельность, приказами руководителя организации в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента, так и в абсолютном размере.

Минимальный размер стимулирующей надбавки (доплаты), как правило, устанавливается в размере не менее 1000 рублей.

Руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от организации, осуществляющей образовательную деятельность, причинам, руководитель организации право приостановить выплату стимулирующих надбавок и доплат, либо пересмотреть их размеры на основании решения выборного представительного органа, осуществляющего общее руководство организацией.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда. Размер надбавки (доплаты) может быть пересмотрен при установлении ее работнику на новый период.

**Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

Педагогическим работникам, в том числе на условиях внешнего совместительства, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки.

**Надбавка за высокий уровень образовательных результатов у обучающихся**

Надбавка устанавливается преподавателю по итогам окончившегося полугодия на период с 1 марта по 31 августа и с 1 сентября по 28(29) февраля. Надбавка устанавливается в зависимости от уровня образовательных результатов обучающихся по той дисциплине, по которой преподаватель проводил занятия.

В случае, если педагог проводил занятия по двум или более дисциплинам, используется среднее значение уровня образовательных результатов обучающихся по этим дисциплинам.

Надбавка устанавливается в процентах от должностного оклада ежемесячно при минимальном уровне освоения образовательных результатов 70 процентов. Размер надбавки увеличивается при повышении уровня образовательных результатов на основании приведенной шкалы:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образовательных результатов | Размер надбавки, в % от оклада |
| от 90 до 100% | 20 |
| от 80 до 90 % | 15 |
| от 70 до 80 % | 10 |

**Надбавка за классное руководство.**

Надбавка за качественное выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается в виде ежемесячной выплаты сроком на полугодие (с 01.09 по 31.01 и с 01.02 по 31.08) и составляет 10 процентов от должностного оклада педагога.

**Надбавка за качество выполнения учебно-методической работы.**

За качество выполнения учебно-методической работы педагогам может быть установлена надбавка, пропорциональная объему выполненной работы.

Надбавка за качество выполнения учебно-методической работы устанавливается в виде поощрительной разовой выплаты два раза в год по итогам прошедшего полугодия за успешное выполнение порученного задания в соответствии с планом.

Перечень примерных показателей для установления надбавки за качество выполнения учебно-методической работы:

- создание образовательной программы;

- создание учебного плана программы;

- создание годовых учебных планов;

- создание рабочих тетрадей;

- работа над учебно-методическим комплексом;

- разработка и создание методических рекомендаций и указаний по выполнению предусмотренных в программе видов работ: домашних заданий, лабораторных работ, других видов работ;

- создание комплекта контрольно-оценочных средств по всем дисциплинарным модулям дисциплины (набор вопросов и задач) для организации объективного (письменного) контроля результатов освоения дисциплины:

- организация среды электронного обучения (сайт педагога, электронная почта, Moodle и т.п.) и размещение в ней учебно-методических материалов, проведение консультаций, прием домашних заданий и т.п.;

Размерность надбавки за качество выполнения учебно-методической работы устанавливается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, занятым работой в специальных (коррекционных) классах (группах) для детей, имеющих отклонения в развитии или с детьми, имеющими отклонения в развитии.**

Работникам, занимающим должности педагогического персонала, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам начального общего образования, в том числе на условиях внешнего совместительства (далее - педагогические работники), устанавливаются следующие ежемесячные стимулирующие надбавки:

- за проверку тетрадей;

- за заведование кабинетом.

Выше перечисленные надбавки педагогическим работникам устанавливаются в виде ежемесячной выплаты сроком на один учебный год, приказом руководителя образовательной организации на основании служебной записки руководителя структурного подразделения. Размер надбавок является фиксированным и устанавливается приказом руководителя образовательной организации.

Педагогическим работникам за работу в специальных (коррекционных) классах (группах) для детей, имеющих отклонения в развитии, учителям-логопедам за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи, могут быть установлены стимулирующие выплаты за особые условия труда в размере 20 процентов должностного оклада.

Если учитель-логопед работает в специальных (коррекционных) классах (группах) для детей, имеющих отклонения в развитии, то повышение оклада (ставки заработной платы) производится только за работу с детьми, имеющими отклонения в развитии речи.

**Стимулирующие надбавки (доплаты), устанавливаемые на временный (на определенный срок) или на постоянной основе (на неопределенный срок).**

Основанием для издания приказа об установлении стимулирующей надбавки (доплаты) является служебная записка с резолюцией руководителя образовательной организации, подаваемая руководителем структурного подразделения на его имя с обоснованием необходимости установления надбавки (доплаты) конкретному работнику или группе работников образовательной организации с указанием ее размера и срока, на который она устанавливается. Служебная записка визируется главным бухгалтером.

Педагогическим работникам образовательной организации могут быть установлены следующие стимулирующие надбавки (доплаты):

- надбавки за присвоение дифференцированного уровня квалификации педагога;

- надбавки за качество выполняемых работ;

- надбавка работникам, заключившим договор с Университетом о полной материальной ответственностии качественно выполняющим возложенные обязанности.

**Надбавки за присвоение дифференцированного уровня квалификации педагога устанавливаются на период присвоения уровня квалификации (приложение):**

- надбавка за присвоение первого дифференцированного уровня квалификации;

- надбавка за присвоение второго дифференцированного уровня квалификации;

- надбавка за присвоение третьего дифференцированного уровня квалификации;

- надбавка за присвоение четвертого дифференцированного уровня квалификации.

**Надбавки за качество выполняемых работ:**

**-** надбавка за качество работы и высокий профессионализм;

- надбавка за наличие почетных званий у работников образовательной организации при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей - в размере 10% от должностного оклада:

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)»;

«Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки»;

действительного члена и члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус,

• лауреата Государственных премий Российской Федерации (СССР)

• лауреат премий Президента Российской Федерации,

• лауреат премий Правительства Российской Федерации,

• лауреат премий Совета Министров СССР,

• лауреат премий Совета Министров РСФСР,

• лауреат Премий Минвуза СССР,

• лауреат премий Гособразования Министерства образования и науки России,

• лауреат Ленинской премии,

• лауреат премии Ленинского комсомола,

• героя Советского Союза,

• героя России,

• героя труда,

• иными почетными званиями, в сфере науки и образования, культуры СССР, Рособразования, (кроме почетных грамот и благодарностей);

«Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации»;

- надбавка работникам, награжденным отраслевыми нагрудным знаками, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей - в размере 10 % от должностного оклада:

 «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»;

 «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;

 «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

 «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

знаками отличия «За заслуги перед Москвой», «За безупречную службу городу Москве»;

«Почётный работник образования города Москвы».

 При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению руководителя образовательной организации стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.

**Другие вопросы оплаты труда**

**Социальные выплаты.**

Работникам образовательной организации могут устанавливаться социальные выплаты:

материальная помощь;

выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию.

Выплаты устанавливаются за счет общей экономии фонда оплаты труда. Социальные выплаты максимальными размерами не ограничиваются.

**Материальная помощь.**

Основанием к оказанию материальной помощи может служить тяжелое материальное положение работника, необходимость медицинского обследования и дальнейшего лечения на платной основе, приобретения лекарственных препаратов, необходимость санаторно-курортного лечения и отдыха, жизненные ситуации, требующие срочных финансовых затрат (смерть близких родственников, рождение ребенка и другие ситуации), материальная помощь может быть оказана и в случае смерти работника его близким родственникам.

Материальная помощь выплачивается на основании приказа, подготовленного в соответствии с заявлением работника и служебной запиской руководителя структурного подразделения с положительной резолюцией руководителя образовательной организации. К заявлению прикладываются документы, подтверждающие обстоятельства, в соответствии с которыми может быть выплачена материальная помощь. Служебная записка подается на имя руководителя образовательной организации руководителем структурного подразделения.

**Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию.**

Выплаты к юбилейным датам работника и (или) выходом на пенсию производятся на основании служебной записки руководителя структурного подразделения на имя руководителя образовательной организации. При наличии положительной резолюции ректора издается приказ о выплате в связи с юбилейной датой работника или выходом его на пенсию.

**Премирование.**

**Виды премий (поощрительных выплат)**

Премии в образовательной организации выплачиваются при наличии финансовых средств в виде:

- премий по итогам работы образовательной организации в целом - но не реже одного раза в год;

- премий (поощрительных выплат) разового характера (далее разовые поощрительные выплаты).

**Источники выплат премий (разовых поощрительных выплат).**

Источником выплат премий (поощрительных выплат) является фонд оплаты труда, включающий в себя средства субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средства целевых субсидий и средства от приносящей доход деятельности.

При этом, объем средств на стимулирующие выплаты формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда.

Помимо указанных источников на стимулирование работников, премии могут выплачиваться за счет имеющейся экономии фонда оплаты труда образовательной организации.

**Критерии (основания) премирования педагогических работников (установления разовых поощрительных выплат).**

Критериями премирования (установления разовых поощрительных выплат) в образовательной организации являются:

- внедрение инновационных технологий и новых технологий в учебный и научный процесс;

- обеспечение качественной работы подразделений;

- качественное и оперативное выполнение особо важных заданий руководства;

- качественное и оперативное выполнение особо срочных заданий руководства;

- оперативная подготовка и качественное проведение мероприятий;

- своевременная подготовка и издание учебно-методических материалов;

- качественное обеспечение подготовки и проведение всех видов учебных занятий;

- качественное организация и проведение воспитательной и внеучебной работы с обучающимися;

- качественная подготовка и написание учебных, учебно-методических пособий и (или) учебников;

- разработка и внедрение в образовательный процесс новых инновационных и информационных технологий, методик преподавания;

- внедрение нового технологического и учебного оборудования в учебный процесс;

- разработка и внедрение новых лабораторных работ и практических занятий, вариантов домашних заданий, и других форм практического обучения;

Помимо перечисленных критериев могут применяться и другие оценки качества работы педагогических работников. При этом руководителю образовательной организации подается служебная записка с просьбой о необходимости поощрения работника и обоснованием указанной просьбы.

**Порядок формировании штатного расписания и структуры заработной платы педагогических работников образовательной организации**

**Оплата труда и порядок формирования штатного расписания педагогических работников, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования**

Численность педагогических работников, обеспечивающих процесс подготовки обучающихся по программам дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования, формируется в зависимости от годовой учебной нагрузки с учетом установленных норм времени, утверждается руководителем образовательной организации на текущий учебный год не позднее 1 сентября, и, по необходимости, корректируется в течение учебного года.

Должностной оклад (ставка заработной платы) педагогическому работнику, обеспечивающему процесс подготовки обучающихся по указанным программам, выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором и должностной инструкцией.

При необходимости выполнения дополнительной педагогической нагрузки сверх установленного норматива, педагогические работники, обеспечивающие процесс подготовки обучающихся по указанным выше программам, могут привлекаться к выполнению педагогической работы на условиях совместительства (до 1,5 ставки), а также на условиях почасовой оплаты, которая не считается совместительством, и ее объем для работника в учебном году не может превышать 300 часов.

Приложение

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Квалификационный уровень | Наименование должностей | Размер надбавки к окладу (%) |
| НАДБАВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ПРИСВОЕНИЕ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ УРОВНЕЙ |
| 1-ый дифференцированный уровень квалификации | Младший воспитательУчитель-ассистентПедагог-ассистентПреподаватель-ассистент |  |
| 2-ой дифференцированный уровень квалификации | ВоспитательУчительПедагогПреподаватель |  |
|
|
| 3-ий дифференцированный уровень квалификации | Старший воспитательСтарший учительСтарший педагогСтарший преподаватель |  |
| 4-й дифференцированный уровень квалификации | Воспитатель-новаторУчитель-экспертУчитель-новаторПедагог-новаторПреподаватель-эксперт |  |
| 5-й дифференцированный уровень квалификации | Воспитатель-наставникУчитель-наставникПреподаватель-наставник |  |