

**КАМЕНСКОГО РАЙОНА РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ**

**347845, Ростовская область, Каменский район, пос. Васильевский, ул. Школьная, 8**

Принято  
профсоюзной организацией работников  
МБОУ Васильевской СОШ  
Протокол профсоюзного собрания  
№ 17 от 03.03.2015 г.

Утверждено  
Приказом  
№ 27 от 05.03.2015 г.

Директор школы  
Е.А.Торшина



**ПОЛОЖЕНИЕ  
О ПРИЕМЕ РАБОТНИКОВ  
В МБОУ ВАСИЛЬЕВСКУЮ СОШ**

**МБОУ Васильевская СОШ**

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ от 29.12.2012 года «Об образовании в РФ», Трудовым кодексом РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ и другими законами Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601"О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204), Приказом Минтруда России от 18.10.2013 №544н (с изм. от 25.12.2014) "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)", (Зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550), а также Уставом МБОУ Васильевская СОШ, Правилами внутреннего распорядка работников МБОУ Васильевская СОШ.

1.2. Трудовые отношения между работником и организацией возникают на основании трудового договора, заключенного в соответствии с ТК РФ.

1.3. Прежде чем заключить трудовой договор с педагогическим работником при его приеме на работу, следует выяснить, не относится ли он к той категории лиц, которые не могут быть допущены к педагогической деятельности.

## **II. Прием на работу**

2.1. Прием на работу в организацию производится на основании заключенного между работником и школой трудового договора.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться в организации.

2.3. По распоряжению руководителя школы или с его ведома Работник может быть допущен к работе до оформления трудового договора в письменной форме. В этом случае необходимо оформить трудовой договор с работником

в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения его к работе.

2.4. Согласно ст. 65 ТК РФ при заключении трудового договора работник, поступающий на работу, должен предъявить работодателю следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку кроме случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- другие документы, требовать которые разрешено действующим законодательством РФ.

2.5. Прием на работу без документов, перечисленных в п.2.4, не производится.

2.6. Прием на работу в организацию может осуществляться, по усмотрению работодателя, как с испытательным сроком, так и без испытательного срока. Испытательный срок не может продолжаться более трех месяцев.

2.7. Прием сотрудника на работу оформляется приказом руководителя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.8. Приказ руководителя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника организация обязана выдать ему надлежаще заверенную копию такого приказа.

2.9. При приеме сотрудника на работу необходимо ознакомить его с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локально нормативными актами (приказами, правилами, положениями, должностной инструкцией), имеющими отношение к трудовой функции работника, предупредить об обязанности по сохранению сведений, составляющих служебную тайну, об ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

### **III. Педагогические работники, должности**

3.1. Педагогический работник - физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности

3.2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации.

### **IV. Особенности регулирования труда педагогических работников**

4.1. Специфика педагогической деятельности заключается в особой социальной значимости, высоком уровне ответственности, поэтому определены дополнительные условия (требования), которым должны отвечать лица, допускаемые к такой деятельности. Перечень данных условий приведен в ст. 331 ТК РФ, согласно которой к педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз (определенный уровень и профиль образования), который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утвержденными Правительством РФ.

4.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам

4.3. К педагогической деятельности по должностям «Учитель», «Воспитатель» допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации:

наименование должности	Учитель Воспитатель
Требования к образованию и обучению	Высшее образование или среднее профессиональное образование по направлениям подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету (с последующей профессиональной переподготовкой по профилю педагогической деятельности), либо высшее образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению деятельности в образовательной организации
Требования к опыту практической работы	Требования к опыту практической работы не предъявляются
Особые условия допуска к работе	К педагогической деятельности не допускаются лица: лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем

4.4. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации", но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы, (п.9 раздел I Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, Зарегистрировано в Минюсте РФ 6 октября 2010 г. Регистрационный №18638)

#### 4.5. Ограничения в приеме на работу

В соответствии со статьей 64 ТК РФ допускаются определенные ограничения права граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду, на выбор рода деятельности и профессии, то есть на поступление на работу по своему усмотрению.

**К их числу, в частности, можно отнести:**

- недееспособность гражданина;
- признание лица в установленном порядке инвалидом I или II группы, неспособным к трудовой деятельности;

- запрет на занятие определенных должностей лицами, лишенными такого права на основании приговора суда, вступившего в законную силу (статья 47 Уголовного кодекса РФ);
- запрет на занятие руководящих должностей в исполнительном органе управления юридического лица, а именно таких, исполнение обязанностей по которым предполагает осуществление организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций в органе юридического лица, лицами, лишенными такого права на основании решения суда об их дисквалификации (статья 3.11 Кодекса РФ об административных правонарушениях).

#### **К педагогической деятельности не допускаются лица:**

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям), за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконного помещения в психиатрический стационар, клеветы и оскорбления), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, а также против общественной безопасности;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения

#### **В настоящее время следует руководствоваться:**

- Перечнем медицинских психиатрических противопоказаний для осуществления отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 28.04.1993 № 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании".
- Инструкцией о проведении обязательных профилактических медицинских осмотров на туберкулез и порядке допуска к работе в

некоторых профессиях лиц, больных туберкулезом, утвержденной Минздравом СССР от 27.12.1973 № 1142"а"-73. Согласно этому документу к числу заболеваний, препятствующих занятию педагогической деятельностью, относятся также острые и хронические заразные заболевания, в том числе открытая форма туберкулеза.

4.6. Медицинские противопоказания к осуществлению педагогической деятельности выявляются в результате прохождения педагогическими работниками предварительных и периодических медицинских осмотров. При выявлении заболеваний, препятствующих осуществлению педагогической деятельности, педагогические работники подлежат в соответствии со ст. 73 ТК РФ переводу с их письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, не противопоказанную им по состоянию здоровья. Если педагогический работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу:

- на срок до 4 месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, последний обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить педагогического работника от работы с сохранением места (должности);

- на срок более 4 месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

## **V. Правовой статус педагогических работников. Права и свободы педагогических работников, гарантии их реализации**

5.1. Под правовым статусом педагогического работника понимается совокупность прав и свобод (в том числе академических прав и свобод), трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций, ограничений, обязанностей и ответственности, которые установлены законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации.

5.2. В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

5.3. Педагогические работники пользуются следующими академическими правами и свободами:

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



14. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

5.4. Академические права и свободы должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность.

5.5. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

1. право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
2. право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
3. право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
4. право 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;
5. право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
6. право 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;
7. иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

## **VI. Продолжительность рабочего времени педагогических работников**

6.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

6.2. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы:

Продолжительность рабочего времени **36 часов** в неделю устанавливается:

- педагогическим работникам, отнесенным к профессорско-преподавательскому составу;
- старшим воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования и дополнительным общеобразовательным программам, и домов ребенка, осуществляющих образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности;
- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- старшим вожатым;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- тьюторам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, за исключением организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Норма часов педагогической работы **20 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

Норма часов педагогической работы **36 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- воспитателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам дошкольного образования, образовательным программам среднего профессионального образования, а также осуществляющих присмотр и уход за детьми .

Норма часов учебной (преподавательской) работы **18 часов** в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

6.3. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

## **VI. Время отдыха**

6.1. Работникам учреждения предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет 28 календарных дней.

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

6.3. Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

## **VII. Личное дело работника**

7.1. При приеме на работу в организацию заводится личное дело работника. При переводе работника на другую работу в другую организацию личное дело работника на основании официального запроса руководителя принимаемой организации передается на новое место работы, с соблюдением норм о защите персональных данных работника. Ведение нескольких личных

дел на одного работника не допускается. Сбор и внесение в личное дело работника сведений о его политической и религиозной принадлежности, о частной жизни не допускается.

7.2. В личное дело работника вносятся следующие документы:

1. Заявление о приеме на работу (при переводе – также копия письма о переводе).
2. Автобиография.
3. Личный листок по учету кадров с фотографией.
4. Трудовой договор.
5. Дополнительные соглашения к трудовому договору.
6. Выписка из приказа о приеме на работу (перевод на другую должность).
7. Карточка № Т-2
8. Согласие на обработку персональных данных сотрудника и передачу этих данных третьим лицам.
9. Должностная инструкция
10. Аттестационный лист на соответствие занимаемой должности или о присвоении квалификационной категории (для педработников).
11. Копия документа, подтверждающего прохождение военной или иной службы.
12. Копия диплома, свидетельств об образовании.
13. Копии документов о присвоении ученой степени, звания (при наличии).
14. Копии документов о награждении государственными и отраслевыми наградами.
15. Копии дипломов, свидетельств о прохождении повышения квалификации, переподготовки.
16. Копии документов о поощрении, в том числе о присвоении почетных званий.
17. Копии документов о наложении взысканий и снятии их.
18. Копия документа, удостоверяющего личность сотрудника.
19. Копия СНИЛС.
20. Копия ИНН.
21. Копия документа об изменении семейного положения.
22. Копии свидетельств о рождении детей.
23. Копия медицинской книжки и сертификата прививок.
24. Копия водительской справки (для водителей автобусов).
25. Копия водительского удостоверения (для водителей автобусов).
26. Описание документов, имеющих в личном деле.

7.3. Сведения о работнике, предоставление которых в соответствии с ТК РФ не является обязательным, могут быть внесены в личное дело только с письменного согласия работника.

7.4. Организация обязана обеспечить защиту персональных данных работника.

7.5. Работник обязан в месячный срок предоставить организации сведения об изменении семейного положения, места жительства, номера телефона, отношения к воинской службе, образовательного уровня и другие сведения, включаемые в личное дело.

### **VIII. Порядок предоставления педагогическим работникам учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре**

8.1. Порядок определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре (далее - Порядок), определяет правила определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда.

8.2. При определении учебной нагрузки педагогических работников устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

8.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

8.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

8.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с

уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников (за исключением педагогических работников, замещающих должности профессорско-преподавательского состава), установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон), за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

8.7. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 4.5 и 4.6 .

8.8. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

## **IX. Определение учебной нагрузки учителей и преподавателей, для которых норма часов преподавательской работы составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы, основания ее изменения**

9.1. Учебная нагрузка учителей и преподавателей определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

9.2. Выплата ставки заработной платы в полном размере при условии загрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой гарантируется следующим учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю:

- 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- 1 - 4 классов, не имеющих необходимой подготовки для ведения уроков русского языка, организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- русского языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам начального общего образования с родным (нерусским) языком обучения, расположенных в сельских населенных пунктах;
- физической культуры организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в сельских населенных пунктах;
- иностранного языка организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным программам, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

9.3. При определении учебной нагрузки на новый учебный год учителям и преподавателям, для которых организация, осуществляющая образовательную деятельность, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) в классах (классах-комплектах), группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) у учителей и преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах (классах-комплектах), группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями и преподавателями учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

9.4. При возложении на учителей организаций, реализующих основные общеобразовательные программы, для которых указанные организации являются основным местом работы, обязанностей по обучению на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать такие организации, количество часов, установленное для обучения таких детей, включается в учебную нагрузку учителей.

9.5. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения учителям учебной нагрузки и заработной платы, в том числе в случаях, когда заключение медицинской

организации, являющее основанием для организации обучения на дому, действительно только до окончания учебного года.

9.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

## **Х. Заключение, изменение и прекращение трудового договора (контракта)**

10.1. Увольнение работника производится по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом РФ, с соблюдением установленных сроков заблаговременного письменного предупреждения о предстоящем увольнении и выплатой установленных компенсаций.

10.2. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником :

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора

1. педагогическим работником являются: повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
2. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
3. достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332 настоящего Кодекса;
4. не избрание по конкурсу на должность научно-педагогического работника или истечение срока избрания по конкурсу (часть седьмая статьи 332 ТК РФ).

10.3. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы в организации.

10.4. Оформление увольнения работника производится путем издания приказа об увольнении за подписью руководителя организации.

10.5. В последний день работы организация обязана выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника. К документам, связанным с работой, относятся копии приказа о приеме на работу, приказов о переводе на другую работу, приказа



об увольнении с работы, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате. периоде работы в организации и другое. Копии документов, связанных с работой должны быть подписаны и заверены руководителем организации.

10.6. В последний день работы работника организация обязана произвести с ним окончательный расчет по заработной плате.

10.7. В случае, если в день увольнения работника выдать трудовую книжку невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от получения трудовой книжки на руки, организация направляет работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте. Со дня направления уведомления организация освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.