

Согласовано
Председатель профкома МКОУ
«Закопская СШ»
_____ Неделева Н.В.

Утверждаю
Директор МКОУ «Закопская СШ»
И.А. Коновалов _____
Приказ № 20 от 31.08.2023 год

Принято
На общем собрании работников
МКОУ «Закопская СШ»
Протокол № 2 от 31.08.2023 г

**Положение о выплатах компенсационного, стимулирующего характера
и материальной помощи работникам Муниципальное казенного
общеобразовательного учреждения «Закопская средняя школа»
на 01.09.2023год
2023-2024 год.**

1. Общие положения

1.1. Положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера работников (далее – Положение о выплатах) разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом Российской Федерации, , Письмом Минобразования РФ от 03.03.1995 N 16-М "О формировании средств на установление доплат и надбавок работникам учреждений образования" Письмом Министерства образования и науки РФ от 20 июня 2013 г. N АП-1073/02 "О разработке показателей эффективности"

1.2. Настоящее положение определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования с целью усиления заинтересованности работников учреждения в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления материально-технической базы, повышения ответственности и сознательности сотрудников, повышения качества учебно-воспитательного процесса, а также поощрения высококвалифицированной работы сотрудников.

1.3. Настоящее положение распространяется на всех работников образовательного учреждения.

1.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работникам учреждения производятся за счет и в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных штатным расписанием из фонда надбавок и доплат.

1.5. Оказание материальной помощи производится из фонда экономии заработной платы.

2. Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.1. В образовательном учреждении применяются следующие виды выплат: - надбавки (периодические и разовые); - доплаты (периодические и разовые); - премии.

2.2. Надбавки - выплаты стимулирующего характера, которые начисляются за конкретные заслуги или характеристики работника (за продолжительность непрерывной работы, профессиональное мастерство, качество работы и т.д.). Назначение таких надбавок

вознаградить сотрудников за высокие профессиональные качества, вызвать у них желание совершенствоваться и дальше.

2.3. Доплаты - выплата компенсационного характера начисляются за повышенную интенсивность труда, работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника (за работу в выходные и праздничные дни, за работу в ночное время, за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда).

2.4. Премии – выплата стимулирующего характера за достижение плановых результатов труда учреждения в целом или отдельными работниками. В образовательном учреждении применяется индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижению определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период.

3. Порядок установления выплат

3.1. Обязательные, как правило, надбавки и доплаты, которые связаны с особыми условиями труда, выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных и т.д. (ст.146-154 ТК РФ).

3.2. Надбавки, которые образовательное учреждение вправе вводить самостоятельно и определять их размер с учетом мнения представительного органа работников (ст.135 ТК РФ).

3.2. Стимулирующие надбавки за качество трудовой деятельности для педагогических работников начисляются на основании критериев оценки качества труда педагогических работников образовательного учреждения по решению тарификационной комиссии по распределению выплат. Расчет производится на основании «Положение о критериях оценки эффективности деятельности педагогических работников

3.3. Порядок, условия и размеры выплат компенсационного, стимулирующего характера и материальной помощи устанавливаются в коллективном договоре и в настоящем положении, кроме того, надбавки и доплаты, отражаются в тексте трудового договора (дополнительного соглашения) с работником, поскольку размер заработной платы (в том числе размер надбавок, доплат и поощрительных выплат) является обязательным условием трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

3.4. Выплаты могут осуществляться как основным работникам, так и совместителям, а также вновь принятым высококвалифицированным специалистам, соответствующим требованиям, предъявляемым к данной должности.

3.5. Размеры выплат могут определяться в процентном отношении к базовому окладу, баллах, а также в абсолютных величинах (денежных суммах).

3.6. Выплаты могут устанавливаться как на определенный период (месяц, квартал, полугодие, год, учебный год), так и на период выполнения работ (разовые выплаты).

3.7. Соответствие деятельности работников к установленным выплатам, период, за который они устанавливаются, их размер, определяется тарификационной комиссией, утверждается приказом директора образовательного учреждения и доводится до сведения работников учреждения.

3.8. Выплата надбавок и доплат не приостанавливается на время очередного отпуска, командировки и в других случаях, когда за работником сохраняется средний заработок.

.

4. Показатели, учитываемые при оценке труда.

4.1. При оценке труда в школе учитываются следующие показатели:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу;
 - выполнение особо важной, срочной для учреждения работы;
 - активное участие в мероприятиях, проводимых в учреждении;

- руководство внеурочной деятельностью обучающихся;
 - успешное выполнение плановых показателей;
 - совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
 - активная работа с общественными, спортивными организациями, творческими союзами, ассоциациями по проблемам образования;
 - работа по авторским программам, программам углубленного содержания образования;
 - подготовка призеров предметных олимпиад, участников конференций, спортивных соревнований (школьные, районные, городские, международные);
 - за подготовку учащихся к защите исследовательских работ на районном, городском уровне;
 - подготовку информационных материалов для сайта образовательного учреждения;
 - за объявление благодарности, присвоение почетных званий, награждение государственными и ведомственными наградами, знаками отличия, почетными грамотами Министерства образования и науки РФ;
 - организация горячего питания обучающихся
- ;
- методическая работа, обобщение передового педагогического опыта в образовательном процессе;
 - работа по написанию учебных программ, курсов;
 - за организацию выездных мероприятий, экскурсий;
 - за работу со слабоуспевающими детьми;
 - активное участие в общественной жизни школы;
 - за расширение функциональных обязанностей;
 - эффективная работа по подготовке школы к новому учебному году;
 - за особый режим работы, по обеспечению безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственных систем учреждения;
 - за выполнение ремонтных работ;
 - за оформление закрепленного кабинета;
 - за организацию и работу в школьном оздоровительном лагере;
 - за разработку нормативно-правовой базы образовательного учреждения
- ;
- обеспечение санитарно-гигиенического режима, охраны труда, противопожарной безопасности и т.д.

5. Показатели, влияющие на уменьшение размера доплат, надбавок или их лишение.

5.1. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок могут быть следующие случаи:

- изменение законодательных, нормативных и локальных актов, в том числе содержащих нормы трудового права;
- окончание срока действия доплат и надбавок;
- нарушение Устава образовательного учреждения;
- невыполнение должностных обязанностей;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- при переходе работника на другую должность, не дающую права на установленную доплату и надбавку;
- в связи с изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности;
- при объявлении выговора за неисполнение трудовых обязанностей;
- несвоевременное или некачественное выполнение или отказ от выполнения работ, за которые установлены доплаты или надбавки;
- обоснованные жалобы учащихся, родителей (лиц их заменяющих), представителей общественности на педагогов и технический персонал;
- детский травматизм по недосмотру работника учреждения;
- в связи с уменьшением надтарифного фонда.

5.2. Основанием для полного лишения или частичного снятия доплат и надбавок являются распоряжения, докладные, служебные записки, аналитические справки,

объяснительные сотрудников и т.д. Все случаи снятия доплат и надбавок рассматриваются директором образовательного учреждения, тарификационной комиссией, по согласованию с профсоюзным органом и оформляются приказом директора образовательного учреждения.

6. Премирование.

6.1. Для стимулирования заинтересованности работников в повышении качества работы в образовательном учреждении применяется система премирования. Согласно ст. 191 ТК РФ выплата премий является поощрением за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.

6.2. В образовательном учреждении применяется как индивидуальное премирование, отмечающее особую роль отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, так и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников школы. Премирование может производиться по достижении определенных результатов, а также по результатам работы образовательного учреждения за месяц, квартал, полугодие, года.

6.3. Размер премии может быть установлен в процентах к должностному окладу работника или в абсолютных величинах (денежных суммах).

6.4. Размер премии определяется на основании настоящего Положения по представлению предложений профсоюзного комитета, заместителей директора по УВР,. Окончательное решение о размере премирования принимает директор образовательного учреждения, оформляется приказом и доводится до сведения работников учреждения. Премии максимальными размерами не ограничены.

6.5. Лица, не проработавшие полный расчетный период, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

6.6. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть лишен премии полностью за невыполнение показателей премирования. Премия не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

7. Показатели премирования.

7.1. В образовательном учреждении действуют следующие показатели для премирования:

- качественное исполнение должностных обязанностей;
- выполнение плана работы образовательного учреждения, учебного плана, реализация утвержденной образовательной программы;
- успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий;
- личный вклад в качественное обеспечение системной организации и эффективности образовательного процесса;
- за успешное выполнение плановых показателей;
- за совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- за освоение новых программ, учебно-методических комплексов;
- за участие в инновационной деятельности;
- за активное внедрение информационных технологий в образовательный процесс; - за активное участие, за организацию проведения методической работы (советы, педсоветы, конференции, семинары, заседания, методические объединения) любого уровня; - за участие в профессиональных конкурсах, за обобщение и распространение своего педагогического опыта;
- за эффективную работу по социальной поддержке обучающихся;
- за высокое качество выполнения учащимися срезовых, итоговых, диагностических работ районного и городского уровня;
- за организацию и проведение предметных недель в зависимости от качества проведенных мероприятий, количества привлеченных учащихся, родителей. Обязательное приглашение учителей, администрации образовательного учреждения (за каждое мероприятие);
- за организацию и проведение мероприятий, повышающих авторитет учреждения;
- за участие в тематических конкурсах педагогических достижений;

- в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75-летними юбилеями и к праздничным датам (День учителя, 8 Марта, 23 Февраля и т.д.);

8. Материальная помощь.

8.1. Материальная помощь – единовременная выплата (в денежной форме) сотруднику образовательного учреждения в связи со сложным материальным положением или определенной жизненной ситуацией, требующей значительных материальных затрат, с которыми вышеупомянутое лицо не может справиться самостоятельно.

8.2. Материальная помощь работникам образовательной организации оказывается в следующих случаях:

- смерть сотрудника или его близких родственников (в случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам)) **до 5000 рублей;**

- при стихийных бедствиях, при несчастных случаях, длительном заболевании **до 5000 рублей;**

- в целях социальной поддержки, в связи со сложным материальным положением **до 5000 рублей;**

- материальная помощь может выплачиваться в связи с 50, 55, 60, 65, 70, 75-летними юбилеями **до 500 рублей.**

8.3. Основанием для рассмотрения вопроса о выплате работнику материальной помощи является личное заявление на имя директора образовательного учреждения с указанием причины ходатайства о выплате материальной помощи, копий документов, подтверждающих основание для обращения за материальной поддержкой (при их наличии).

8.4. Решение о выплате материальной помощи принимается директором образовательного учреждения по согласованию с председателем Профсоюзного комитета.

8.5. Выплата материальной помощи производится на основании приказа директора образовательного учреждения. В приказе на выплату материальной помощи конкретному работнику указывается ее размер.

9. Порядок распределения выплат.

9.1. Выплаты компенсационного характера осуществляются

9.1.1. В случаях, в которых работнику по закону полагается доплата (доплаты устанавливаются всем без исключения работникам, занятым на соответствующих работах): Наименование выплаты размер выплаты регулируются нормами Трудового кодекса РФ

- работа с вредными и (или) опасными условиями труда не меньше 4 процентов от оклада

- по результатам аттестации рабочего места Ст. 147

- выполнение работ различной квалификации труд оплачивается по работе более высокой квалификации Ст. 150

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема выполняемых работ и выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

По соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы Ст. 151

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере Ст. 152

- работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Ст. 153

- Работа в ночное время 35 процентов часовой тарифной ставки за каждый час работы (с 22.00 до 06.00 ч.) Ст. 154

9.1.2. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера в государственных учреждениях Тульской области работникам Организации устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера педагогическим работникам:

Выплаты компенсационного характера		
1	За классное руководство от наполняемости класса	
2	Заведование кабинетами	10%
3	За проверку тетрадей: от учебных часов по тарификации. - русский язык литература, родной язык, родная литература -математика немецкий язык -начальные классы -физика, химия, черчение -история, география ,биология, природоведение, обществознание.	15% 12% 10% 5 %
4	За ведение делопроизводства	15%
5	За работу с библиотечным фондом и ведение электронной отчетности	20%
6	За руководство методическими объединениями , творческими и меж предметными группами, методическим советом.	10%
7	За выполнение обязанностей секретаря педсовета и совещания при директоре.	10%
8	За выполнение обязанностей общественного инспектора по охране детства.	10%
9	За ведение в электронном виде документации и отчетности по различным направлениям деятельности школы.	15%
10	За работу с неблагополучными семьями	5 %
11	За ведение официальных сайтов	5 %
12	За работу по внедрению ФГОС	10%
13	За выполнение других обязанностей не входящих в должностные: -за выполнение обязанностей ответственного за безопасность школы. -за выполнение обязанностей ответственного за пожарную безопасность -за работу в летнем пришкольном лагере. -за участие в ремонте школы и класса.	25%
14	За выполнение обязанностей лаборанта физика ,химия.	10%
15	За ведение электронного журнала и дневника	5 %
16	За наставничество	5%
17	За выполнение обязанностей контрактного управляющего	30%
18	Молодым специалистам	20%

9.1.3. Компенсационные выплаты техническим работникам школы за сложность, напряженность и высокое качество работы, за поддержание нормального функционирования образовательного учреждения.

Технический Персонал.	Вид надбавок	Размер в % к ставке
	1. За работу с хлорной известью , уборку туалетных комнат.	10%
	2. За уборку карантинного класса	10%
	3. За очистку колодцев и отстойников	25%
	4. За проведение косметического ремонта	25%
	5. За расширение зоны обслуживания и качество выполняемых работ.	10%
	6. За уборку и мытье стен, оклеивание и мытье окон	10%
	7. За высокое качество работы.	20 %
	8. За помощь в хозяйственных работах.	20 %

9.1.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливается в **пределах бюджетных ассигнований**, локальным нормативным актом Организации, принятым в соответствии с трудовым законодательством, конкретизируются в трудовых договорах работников. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в Организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

выплаты за качество выполняемой работы;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Организации, с учетом решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия), созданной в Организации, в следующем порядке:

заместителям руководителя и иным работникам, подчиненным руководителю непосредственно;

Установление выплат стимулирующего характера работникам **Организаций** осуществляется в **пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Организаций.**

10.2. Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);

достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;

своевременность и полноту подготовки отчетности.

10.3. Выплаты за качество выполняемой работы устанавливается работникам при: соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;

соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;

отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;

качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью Организации.

10.4. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается работникам за:

интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);

обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб Организации;

организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета Организации;

непосредственное участие в реализации национальных проектов.

11. Механизм установления стимулирующих выплат и доплат работникам Муниципальное казенное общеобразовательное учреждение «Закопская средняя школа».

11.1. Стимулирующие выплаты и доплаты работникам Муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Закопская средняя школа» устанавливаются в **пределах бюджетных ассигнований**, комиссией по установлению стимулирующих выплат и доплат работникам школы, на каждый квартал учебного года, из над тарифного фонда учреждения, **с 1-го января 2021 года**, утверждаются приказом директора школы.

11.2. Решением Совета школы на выплаты стимулирующего характера направляется 20% процентов фонда оплаты труда учреждения.

11.3. Комиссия по установлению стимулирующих выплат и доплат работникам школы, выбирается на общем собрании Совета школы в составе: директор школы, заместители директора по УВР и ВР, работников школы ,бухгалтер МКУ ЦБ образования(по согласованию), председатель первичной профсоюзной организации (по согласованию). и утверждается приказом по школе.

11.4. При определении размера стимулирующих выплат и доплат устанавливается конкретный бал по каждому пункту на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работ.

11.5. В течении текущего квартала руководителями(директором школы ,зам директора по УВР) учреждения ведется мониторинг профессиональной деятельности

педагогических работников по утвержденным критериям и показателям, позволяющим провести рейтинговый подсчет баллов, на основании которого производится определения размера выплат стимулирующего характера на последующий квартал учебного года.

11.6. Для определения денежного веса (в рублях) каждого балла, стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников делится на общую сумму баллов. Набранное количество баллов отдельно каждым педагогическим работником умноженное на денежный вес балла (в рублях) является стимулирующей выплатой учителя.

11.7. Стимулирующие выплаты, вновь, принимаемых на работу устанавливается общим порядком с учетом имеющихся оснований.

**Критерии деятельности учителя
являющихся основаниями для начисления стимулирующих выплат .**

№ n/n	Критерии	показатели/ уровень	Баллы
1.	Отсутствие неуспевающих учащихся	за отчетный период	1
2.	Качество обучения по сравнению с предыдущим периодом (за четверть или за год)	на уровне	1
		повысилось	2
		понижилось	0
3.	Общие показатели успеваемости учащихся по результатам ЕГЭ, ГИА	- нет двоек	1
		- показатель выше районного значения	2
		- показатель выше регионального значения	3
4.	Соответствие оценок, выставленных педагогом (за полугодие, год), оценкам, полученным обучающимися в ходе проверок качества образования (внешних и внутренних)	Соответствие на 80-100 %;	2
		Соответствие на 60-79 %;	1
		Соответствие на 0-59 %.	0
5.	Наличие регулярно обновляемого сайта или Интернет-страницы, которые включены в учебно-воспитательный процесс	наличие	1(2 балла за сайт)
		активное использование	3
		наличие регулярных обновлений	
6.	Создание и использование <u>собственных</u> ИКТ-продуктов в учебно-воспитательном процессе (разработки соответствующих уроков, мероприятий)	более 5 уроков за отчетный период;	4
		3-4уроков	3
		1-2 урока	2
7.	Использование готовых ЭОР	регулярно	1
8.	Ведение электронного журнала (дневника):	используется систематически;	2
		используется периодически	1
9.	Участие обучающихся в школьных мероприятиях за отчетный период	систематически	1
		победители/призеры	2
10.	Участие обучающихся в	да /нет	1/0

	олимпиадах, смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, интеллектуальных марафонах, интернет-олимпиадах и т.д. (вне образовательного учреждения)		(за отдельное мероприятие)
11.	Победа обучающихся (индивидуально или в группе) в олимпиадах, смотрах, конкурсах, спортивных соревнованиях, интеллектуальных марафонах и т.д. (обучающиеся занимают призовые места, признаются победителями, призерами, лауреатами и т.п.)	МУ	1(за каждого уч-ся)
		РУ	
		ВУ	
12.	Вовлечение обучающихся в создание проектов, мультимедийных программ и презентаций	да /нет	1/0
13.	Участие в научных, научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах, в педсоветах, в работе РМО учителей-предметников и т.д.	В качестве организатора	3
		В качестве выступающего (ШУ/ МУ)	1/2
		В качестве слушателя (МУ)	1
14.	Проведение открытых уроков	ШУ	1
		МУ	2
15.	Подготовка и проведение предметных недель	да/нет	1/0
16.	Инновационная деятельность педагогов. Участие в конкурсах профессионального мастерства	МУ	1
		РУ	2
		ВУ	3
	Педагоги, призеры и победители конкурсов	МУ	2
		РУ	4
		ВУ	6
17.	Публикации за отчетный период (методическое пособие, учебник, статьи) (баллы могут суммироваться)	ШУ	1
		МУ	2
		РУ	3
		ВУ	4
18.	Повышение квалификации (баллы могут суммироваться)	по приказу отдела образования/самостоятельно	1/2
19.	Разработка классных руководителем воспитательной программы работы с классом	наличие воспитательной программы	1

20.	Организация экскурсий, посещение музеев, театра во внеурочное время и т.д.	баллы могут суммироваться	1
21.	Проведение открытых классных часов, совместных с родителями мероприятий (походы, классные часы) (баллы могут суммироваться)	ШУ	1
22.	Проведение открытых мероприятий с использованием здоровьесберегающих технологий (конспект мероприятий или фото(видеоматериалы))	ШУ	1
		МУ	2
23.	Сохранность кабинета и ТСО, соответствие кабинета санитарным нормам и требованиям пожарной безопасности, наличие паспорта кабинета	высокая степень сохранности, соответствие	1
24.	Профилактическая работа с детьми и семьями «группы риска» (представление соответствующих отчетов)	результаты стабильны	1
		улучшение сложившейся ситуации	2
25.	Выполнение поручений, не входящих в круг функциональных обязанностей	по представлению директора	0-10
26.	Оценка деятельности учителя учащимися и родителями	по результатам анкетирования	0-5

12. Сроки действия настоящего Положения

12.1. Настоящее положение действует в течении учебного года и может быть пересмотрено по требованию сторон, его подписавших.