

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №41 г. Томска
на 2023 -2026 годы

От работодателя:
Руководитель образовательной
организации
С.М. Трошин
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:
«26» декабря 2023 г.

От работников:
Председатель первичной профсоюзной
организации образовательной организации
Е.Л. Сеницына
(подпись, Ф.И.О.)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от « ____ » _____ 20 ____ г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школой №41 г. Томска (далее МАОУ СОШ №41 г. Томска или Учреждение).

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой Кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13.01.2003 № 11-ОЗ;
- Областное и городское трехсторонние соглашения, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим трудовым законодательством и соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа №41 г. Томска.

- в лице его представителя – руководителя директора Тропина Сергея Михайловича;

- работники образовательной организации (далее - организация), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа- профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет Томской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 дней после его подписания, а также всех вновь поступающих на работу до заключения трудового договора.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.

1.13. Настоящий коллективный договор действует с 26.12.2023 г. по 25.12.2026 г.

1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 ТК РФ, а также с целью соблюдения гарантий, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) организует ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором и Соглашениями, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:¹

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, принимаемыми на работу по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами.

При приеме на работу требуется соблюдение условия об отсутствии судимости (за преступление, указанные в ст. 351.1 ТК РФ) как обязательное ограничение допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

2.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливается.

2.5. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, обязан получить письменное согласие работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора, а так же при переводе на другую работу в ситуации, когда выполняемая работа требует более низкой квалификации.

2.6. При равной квалификации (отсутствие у сравниваемых работников квалификационной категории или наличие у них квалификационных категорий одного уровня) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированное 29.10.2021 № 25).

¹ Примечание: В порядке, установленном ст. 372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

2.7. К сообщению в профком в соответствии с ч. 1 ст.82 ТК РФ работодатель должен приложить:

проекты приказов о сокращении численности или штатов;

действующее и вновь вводимое штатные расписания;

список сокращаемых должностей;

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

перечень вакансий на день направления сообщения в профком;

предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового высвобождения установлены в «Соглашении о социальном партнёрстве на 2022-2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска.»

В случае, когда основания для преимущественного права на оставлении на работе, указанные в части 2 статьи 179 ТК РФ и (или) коллективном договоре (соглашении), отсутствуют или равны, работодатель отдаёт предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.8. В соответствии с пунктом 4.15 Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 №25:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учётом предварительного согласия профсоюзного комитета, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учётом согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

- работник, находящийся на дистанционной или удалённой работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 ТК РФ);

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) об квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;

- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;

- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.9. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации»).

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда образовательного учреждения согласно Постановлению администрации Города Томска № 933 от 30.09.2009 года «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» с последующими изменениями и дополнениями (Приложение № 2) и включает в себя:

- должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;

- компенсационные выплаты;

- стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением об оплате труда образовательной организации (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

Руководитель образовательного учреждения, одновременно выполняющий работу по педагогической должности, имеет право на стимулирующие выплаты в соответствии с правовым актом департамента образования администрации Города Томска.

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с положением о стимулирующих выплатах, действующим в данном образовательном учреждении.

3.5. Месячная заработная плата работников, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации (Отраслевое соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 г.г.).

3.7. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.8. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012 № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного Государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодёжи».

За фактическое превышение количества обучающихся, воспитанников в классе устанавливается соответствующая доплата, как это предусмотрено при расширении зоны обслуживания или увеличении объема выполняемой работы (ст.151 ТК РФ). Минимальные размеры доплат устанавливаются Положением о порядке установления выплат компенсационного характера.

3.9. При работе с перерывом более двух часов, работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 п. 3.2 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

3.10. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.11. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.12. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствие с Положением о стимулирующих выплатах и оказании материальной помощи работникам (Приложение № 4 «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №41 г. Томска»).

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о премировании и оказании материальной помощи работникам. (Приложения № 4 к настоящему коллективному договору «Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №41 г. Томска»).

Образовательная организация обладает правом полностью распоряжаться экономией фонда заработной платы, которая может быть использована на премирование, увеличение размеров надбавок и доплат стимулирующего и компенсационного характера, оказание материальной помощи.

3.14. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ). Вознаграждение производится в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.15. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, дополнительно к повышенной оплате, установленной статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивается (исходя из возможностей любая сумма: например 500 руб.) за факт работы в выходной или нерабочий праздничный день. Указанная дополнительная выплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.16. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;
- распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 8 к настоящему коллективному договору).

4.2. Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, на каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в образовательной организации) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.3. Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения организации по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.4. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом

основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Руководитель, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.6. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.7 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до их ухода в очередной отпуск.

4.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя образовательной организации, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

4.8. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет либо ином отпуске, устанавливается этим работникам при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

4.9. Режим рабочего времени педагогических работников, привлекаемых с их согласия в период, не совпадающий с ежегодным оплачиваемым отпуском, на срок не более одного месяца, в оздоровительные образовательные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения с дневным пребыванием детей, создаваемые в каникулярный период в той же местности на базе общеобразовательных и других образовательных учреждений, определяется в соответствии с занимаемой должностью в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада.

4.10. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие

оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада. Одновременно, педагогический работник имеет право на оплату труда по занимаемой должности (выполняемой профессии, работе) при условии заключения дополнительного договора с оздоровительным лагерем (оздоровительной образовательной организацией).

4.11. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

4.12. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 ТК РФ).

Право на дополнительный оплачиваемый отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

Оплата дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указаны в Приложение № 9 к настоящему коллективному договору.

4.13. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня;
- после 10 лет педагогической работы – 2 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета - 1 календарный день;
- членам профсоюзной организации – 2 календарных дня;
- работникам от 40 лет и старше для прохождения диспансеризации раз в год – 1 календарный день.

4.14. Работникам образовательных организаций, в которых имеются работы с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом результатов СОУТ и установлением класса условий труда. Минимальные размеры и условия их предоставления определены ст.92, 117, 147 ТК РФ. Конкретные размеры гарантий и компенсаций устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

В соответствии со статьей 423 ТК РФ, применяется Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденный постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. № 298/П – 22 «Об утверждении списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» (с последующими изменениями и дополнениями). Список применяется в части, не противоречащей ТК РФ.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, и его продолжительность указаны в Приложении № 10 к настоящему коллективному договору.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени указан в Приложении № 11 к настоящему коллективному договору.

4.15. «В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», пунктом 6.15 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 № 25,» педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающиеся в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.²

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников)».

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1 Педагогическую нагрузку молодым педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другим педагогам.

5.1.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняется место

² Рекомендуем. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц предлагаем считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.

работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы и, если работник направляется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, производится ему оплата командировочных расходов (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

5.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173 – 177 Трудовым кодексом Российской Федерации.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 – 177 Трудового кодекса Российской Федерации, также молодым работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям, например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста сотрудников через наставничество. Поощрять работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи и Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

5.1.6. Устанавливать неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполную рабочую неделю в следующих случаях:

по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.2. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, имеют также:

- молодые специалисты;
- молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовку и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

5.3.1. Привлекать молодых сотрудников к активному участию в проведении массовых культурно- досуговых мероприятий, соревнований, конкурсов профессионального мастерства.

5.3.2. Информировать о жилищных программах по улучшению жилищных условий молодых семей и молодых специалистов. Оказывать помощь в оформлении документов.

5.3.3. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов.

5.3.4. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации.

5.3.5. Обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников,

включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

5.3.6. Предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

5.4. Председатель Совета молодых педагогов входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей¹. Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем².

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя³.

6.3. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁴. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов

– не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

6.4. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд образовательной организации.

6.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам (и работникам, находящимся в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком), получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет

бюджетных/или внебюджетных средств организации.

6.6. Работникам, получающим в рамках прохождения подготовки и дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством Российской Федерации для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляется независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе- независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

6.7. При проведении аттестации работников организаций на соответствие занимаемой должности в случае, если представитель профкома в аттестационной комиссии выражает несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности, принятие решения аттестационной комиссии откладывается до получения мотивированного мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации. Такое мотивированное мнение профком должен направить в аттестационную комиссию не позднее, чем в 7-дневный срок со дня заседания аттестационной комиссии, на котором представитель профкома выразил несогласие с представлением работодателя о несоответствии работника занимаемой должности.

6.8. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза

¹ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

² Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

³ Пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

⁴ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

работников народного образования и науки Российской Федерации, зарегистрированным 29.10.2021 №25 работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

6.9. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить оплату труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет в следующих случаях:

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
 - нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
 - нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
 - осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
 - возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;
- Закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, представленных руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.9. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекс РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной

платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.10. В целях предоставления дополнительных мер социальной поддержки членам семей военнослужащих, участвующих в специальной военной операции, при обращении члена семьи в заявительном порядке предоставляется первоочередное право по решению профкома образовательного учреждения в рамках специальной Программы:

- на получение денежной компенсации на санаторно-курортное лечение за счет средств областного бюджета согласно Постановлению Администрации Томской области № 5а от 17.01.2012 года «О предоставлении санаторно-курортного лечения работникам бюджетной сферы».
- На оздоровление (по показаниям врачей) в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Научно-исследовательский институт психического здоровья» (по адресу: г.Томск, ул. Алеутская, 4). На период лечения выдается листок нетрудоспособности.
- На бесплатное оздоровление (по показаниям врачей) в психоневрологическом диспансере на улице Яковлева, 65. На период лечения выдается листок нетрудоспособности.
- На бесплатное оздоровление (по показаниям врачей) в Центре постстрессовых расстройств в отделении Томских областных клиник психиатрической больницы. Лечение бесплатное. На период лечения выдается листок нетрудоспособности.

6.11. В соответствии с решением Думы Города Томска от 11.10.2022 № 516 "О внесении изменений в решение Думы Города Томска от 21.12.2010 № 55 "О новой редакции Положения "Об оказании мер социальной поддержки отдельным категориям граждан на территории муниципального образования "Город Томск" членам семей граждан, принимающих участие в специальной военной операции оказываются следующие виды мер социальной поддержки:

- бесплатное оздоровление и отдых детей в муниципальных образовательных учреждениях (в летних загородных лагерях);
- освобождение от платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (сроком на один календарный год, включая месяц обращения);
- обеспечение питанием детям, обучающимся в муниципальных общеобразовательных учреждениях (сроком на один учебный год, включая месяц обращения).

6.12. В соответствии с Положением о порядке комплектования детьми муниципальных образовательных организаций Города Томска, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, утвержденным постановлением администрации Города Томска от 28.08.2009 № 786, детям, один из родителей (законных представителей) которых призван на военную службу по мобилизации в Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется место в муниципальном дошкольном образовательном учреждении вне очереди.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Руководитель совместно с трудовым коллективом создает систему административно-общественного контроля охраны труда.

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 12 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней».

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% от фонда оплаты труда.

7.2.2. Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ).

7.2.3. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года.

7.2.4. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, пожарно-техническому минимуму, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.2.5. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза образования, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда специально предоставляется рабочее время не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка (ст. 17 Закон Томской области «Об охране труда в Томской области» от 09.07.2003г. № 83-ОЗ).³

7.2.6. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.2.7. Руководитель организует два раза в год (весной-осенью) профилактику ларингитов кислородными коктейлями.

7.2.8. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст.214 ТК РФ. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, работодатель организует проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работником места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Руководитель организует доставку работников транспортом (бесплатно) для проведения периодических медицинских осмотров.»

7.2.9. Руководитель обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.2.10. Руководитель приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие средства, прошедшие подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением (ст. 214, ст.221 ТК РФ).

³ Продолжительность рабочего времени, используемая для выполнения обязанностей уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, не может быть менее предусмотренной указанным законом, но может быть увеличена в коллективном договоре.

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, указан в Приложение № 13 к настоящему коллективному договору.

7.3. Работники обязуются использовать полученную спецодежду и средства защиты по прямому назначению.

7.4. Руководитель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.5. Руководитель обеспечивает правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности и постановления Правительства Российской Федерации № 1479 от 16.09.2020 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»».

7.6. Профилактика ВИЧ – инфекции.

7.6.1. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей учреждение проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди сотрудников;

- включение информации о ВИЧ – инфекции в водные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.

Признание право работника на конфиденциальность его ВИЧ статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.6.3. Консультирование и мотивирование сотрудников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

7.7. Работники от 40 лет и старше вправе получить оплачиваемый день для прохождения диспансеризации раз в год (ст. 185.1 ТК РФ).

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.2. Соблюдать требования, установленные законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

8.3. Экономно расходовать энергоресурсы (тепло, вода, электроэнергия).

8.4. Бережно относиться к оборудованию и имуществу организации, обеспечивать его сохранность.

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест.

8.6. Активно участвовать в обсуждении вопросов коллективного договора, в собраниях и мероприятиях, проводимых профкомом организации.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 ТК РФ).

9.3. Взаимодействие руководителя с профкомом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьями 372, 373 ТК РФ);

- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем является грубым нарушением его трудовых обязанностей.

9.4. С согласия вышестоящего выборного коллегиального профсоюзного органа производится увольнение председателей и членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации – также и без согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

9.6. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 ТК РФ).

9.7. Члены профкома включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, выполнению показателей для распределения стимулирующих и компенсационных выплат, аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. По представлению председателя городской, территориальной организации профсоюза, лица, являющиеся внештатными правовыми и техническими инспекторами труда профсоюза, освобождаются от своей работы на периоды проверок, семинаров, совещаний, конференций, работы в выборных профсоюзных органах с сохранением средней заработной платы.

По письменному заявлению представителя работников, участвующего в коллективных переговорах, в разрешении коллективного трудового спора и в других случаях, предусмотренных законодательством, такое лицо освобождается работодателем от работы с сохранением среднего заработка на срок, указанный в заявлении, но не более чем на две недели по одному заявлению и суммарно – в пределах, установленным законом.

9.9. Руководители организаций предоставляют профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для

размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

Х. Контроль выполнения коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок.

10.1. Стороны договорились, что:

Руководитель образовательной организации и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на общем собрании работников один раз в год.

10.2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчетного листка
2. Приложение № 2 Положение об оплате труда работников
3. Приложение № 3 Положение о порядке установления выплат компенсационного характера
4. Приложение №4 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда
5. Приложение №5 Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя.
6. Приложение № 6 Перечень критериев для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам.
7. Приложение №7 Перечень критериев для установления выплат стимулирующего характера работникам, не относящимся к категории педагогических
8. Приложение № 8 Правила внутреннего трудового распорядка
9. Приложение № 9 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
10. Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и его продолжительность (по результатам СОУТ)
11. Приложение №11 Перечень профессий и должностей работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращённой продолжительностью рабочего времени (по результатам СОУТ)
12. Приложение № 12 Соглашение по охране труда.
13. Приложение №13 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.
14. Приложение № 14 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года.

**Форма расчетного листка.
РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК**

Ф.И.О.		Наименование учреждения/таб. №
Подразделение	Наименование учреждения	
Должность		
Категория		
Норма времени	Количество рабочих дней в текущем месяце	
Расчет в месяц/год		
Начислено:		Удержано:
За интенсивность		
Отпуск 41 шк (ежегодный отпуск)	Доплата до мин	Стим выпл клас рук (стимулирующая выплата классное руководство)
Обучение на дом ст (обучение на дому старшие классы)	Средний заработок	Перер 41 шк (перерасчет зарплаты)
Обучение на дом ср (обучение на дому средние классы)	Ночные	РК пер 3П (районный коэффициент прерасчет зарплаты)
Обучение на дом мл (обучение на дому младшие классы)	Почасовая	Доп работа (дополнительная работа)
Премия руковод (премия руководителя)	РК премия	Праздничные
Премия месячная (месячная)	РК премия праздник	Премия ежемес (ежемесячная премия)
Премия квартал (премия квартальная)	Премия стимулирующая	Премия
Премия полуг. (полугодовая)	Премия праздник с РК	
Премия годовая	Замещение	НДФЛ (налог на доходы физических лиц)
Увеличение о р (объема работ)	Совмещение	
Оклад ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	Вредность ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	Алименты
Молодые специал (доплата за звание молодого специалиста)	РЗО (расширение зоны обслуживания).	Исп.лист (исполнительный лист)
Категория высшая	МО (Методическое объединение)	Профсоюз, Профсоюз 1
Категория первая	БЛ 3 дня 2011 с бм (б/лист из средств работодателя)	Переплата

Стимул за звание	Отпуск БС (отпуск без содержания)	Долг
Стимулирующая доплат	Учебный отпуск 41 шк	Сбербанк211(перечисление заработной платы)
Компенсац выплата (компенсационная выплата)	Курсы 41 шк (курсы повышения квалификации)	Сбербанк 212 (перечисление пособия по уходу за ребенком до 3-х лет)
Договор без ФСС (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)	Стаж	
Оклад препод ДШ обра (дошкольное образование)	Комп 41 шк (компенсация при увольнении)	Сбербанк заявле (перечисление заработной платы в индивидуальном порядке)
РК (районный коэффициент)	Мат помощь (материальная помощь)	Сбербанк стипендия (перечисление стипендии)
РК мол (районный коэффициент на доплату за звание молодого специалиста)	Пособие на погр (пособие на погребение)	Сбербанк платные (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)
Оклад препод МК(младшие классы)	Мат.помощь ЧР 2011 (материальная помощь при чрезвычайных ситуациях)	Зарплата I пол мес (заработная плата за первую половину месяца)
Оклад препод СК (старшие классы)	Пособие до 3 (пособие на ребенка до 3 лет)	Начислено на ФОТ:
Оклад препод СР(средние классы)	ИмущВычет 211 2014	ПФС (Фонд пенсионного и социального страхования)
Стипендия (не об (Стипендия (не облагаемая 2 ст)	Кабинет (ответственный за кабинет)	ПФС солидар (Фонд пенсионного и социального страхования солидарный)
Дом обучение ПКГ мл (домашнее обучение младшие классы)	тетради (доплата за проверку тетрадей)	ФедМедСтрах (Федеральное медицинское страхование)
Дом обучение ПКГ ср (домашнее обучение средние классы)	Стимулир выпла (стимулирующая выплата)	Травматизм
Дом обучение ПКГ ст (домашнее обучение старшие классы)	Премия Юб	СоцСтрах (Социальное страхование)
К выдаче:		Сумма

ПРИНЯТО

на общем собрании трудового
коллектива
МАОУ СОШ № 41 г.Томска
Протокол № 3
от «18» октября 2023г

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 41 г.Томска

Протокол № 63
от «18» октября 2023г
Председатель ПК
_____Е.Л.Синицына

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МАОУ СОШ № 41 г.Томска
_____С.М.Тропин
Приказ № 270 о
от «18 о» октября 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

**муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 41 г. Томска**

I. Общие положения

1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 41 г. Томска (далее - учреждение) определяет порядок и условия оплаты труда работников, устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- наименования, условия осуществления и размеры выплаты стимулирующего характера.

2. Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников (далее ФОТ) разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 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»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-03 «Об образовании в Томской области»;
- Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством;
- Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, а также ежемесячных выплатах (доплатах) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания»;
- Постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».
- Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
- Постановлением Администрации Томской области от 27.05.2020 г. № 246а «Об установлении ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций».
- Постановлением Администрации Томской области от 16.01.2023 № 12а «О внесении изменений в отдельные постановления Администрации Томской области».
- Постановлением Администрации г.Томска от 14.02.2023г № 132 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных

учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;

- Постановлением администрации Города Томска от 06.10.2023 N 847 "О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009 N 933 "Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска".

- Постановлением администрации города Томска от 6 октября 2023г. n 848 «О внесении изменения в Постановление администрации города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации города Томска».

- и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда;

3. Оплата труда руководителей, их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243«Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска».

4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год.

7. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

8. С учетом условий труда работникам учреждений устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующего характера.

II. Формирование фонда оплаты труда учреждения

9. Формирование общего фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

III. Распределение фонда оплаты труда учреждения

10. Составляющими частями фонда оплаты труда учреждения являются базовый фонд оплаты труда и стимулирующий фонд оплаты труда.

11. В базовый фонд оплаты труда включаются выплаты по окладам, выплаты компенсационного характера, в том числе за дополнительные виды работ.

12. В стимулирующий фонд оплаты труда включаются надбавки и премии.

IV. Должностные оклады

13. Размеры должностных окладов работников учреждения, определяются в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;

V. Выплаты компенсационного характера

14. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

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

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы;

8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

15. «Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными условиями труда, не установлена в ином размере, руководителям учреждений при разработке проектов локальных нормативных актов учреждений, коллективных договоров, а также трудовых договоров рекомендуется предусматривать размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ).

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются руководителем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.

16. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

17. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

18. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

19. Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере 35% часовой ставки (оклада).

VI. Выплаты стимулирующего характера

20. Работникам учреждения (за исключением должностей, указанных в п. 3. Положения), может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6 000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в п. 3 Положения, и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4 000 рублей.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года.

21. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждений в следующих случаях:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);
- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;
- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.
- работникам, имеющим отраслевые награды (почетная грамота Минобрнауки России, звание «Почетный работник образования» и т.д.);

22. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

23. В случае, когда работник подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 22 и 23 Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

24. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации».

25. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

26. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в следующем порядке:

- 5 – 10 лет - 695 рублей;
- 10 – 15 лет - 940 рублей;
- 15 – 20 лет – 1080 рублей;
- 20 – 25 лет – 1355 рублей;
- свыше 25 лет – 1560 рублей.

27. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам учреждения, директору МАОУ СОШ № 41 г.Томска и заместителям директора в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

- от 3 до 5 лет - 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;
- от 10 до 25 лет – 1000 рублей;

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. В случае, если директор школы и заместители директора школы ведут педагогическую нагрузку, то ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается в вышеуказанных размерах пропорционально педагогической нагрузке и отработанного времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

28. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

- за первую категорию - 1350 рублей,
- за высшую категорию - 2025 рублей.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки назначаются пропорционально отработанному времени.

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени выше нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячная надбавка назначается за норму часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

29. Педагогическим работникам учреждения, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере не менее 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек.

Для классов (классов-комплектов) с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Для классов (классов-комплектов) наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся.

Конкретный размер ежемесячного вознаграждения за выполнение функций классного руководителя устанавливается в соответствии с локальными актами учреждений.

30. Педагогическим работникам учреждения, дополнительно устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 руб.;

К установленному размеру ежемесячного денежного вознаграждения применяются отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды и районный коэффициент к заработной плате.

31. Работникам учреждения, в соответствии с Положением «О порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 41 г. Томска», устанавливаются следующие премии:

- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

Система показателей и условия премирования работников устанавливается в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

32. При определении показателей и условий премирования учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- другие критерии, устанавливаемые локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором.

33. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу.

34. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно.

35. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

36. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

37. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

VII. Материальная помощь

38. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

39. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

VIII. Гарантии по оплате

40. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до утверждения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

41. Заработная плата в месяц работника МАОУ СОШ № 41 г. Томска, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы, установленной в Томской области на соответствующий год.

42. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области на соответствующий год (при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством), то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

Настоящее Положение распространяет своё действие с 01.10.2023.

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
МАОУ СОШ № 41 г.Томска
Протокол № 3
от «18» октября 2023г

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 41 г.Томска
Протокол № 63
от «18» октября 2023г
Председатель ПК
_____ Е.Л.Синицына

УТВЕРЖДЕНО

Директор
МАОУ СОШ № 41 г.Томска
_____ С.М.Тропин
Приказ № 270 о
от «18 » октября 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке установления выплат компенсационного характера
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №41 города Томска

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в зависимости от результатов труда, повышения качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок установления и размер выплат компенсационного характера работникам школы.

1.3. Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы)

2. Порядок установления и размер выплат компенсационного характера

2.1. Выплаты к должностным окладам (ставке заработной платы) педагогическим и непедагогическим работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании данного Положения.

2.2. Выплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, четверть, учебный год), дифференцированно. Период, на который устанавливаются доплаты и надбавки, их размер, определяются и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.3. Выплаты устанавливаются в зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставки заработной платы) либо в абсолютных величинах. Размер выплат компенсационного характера за проверку тетрадей устанавливается в зависимости от нагрузки учителя.

3. Выплаты компенсационного характера

№ п/п	<i>Виды доплат</i>	Размер выплаты к ставке/ (окладу) в % /рублях
1.	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	12%
2.	За совмещение профессий (должностей)	До 50% с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.	За расширение зон обслуживания	До 6000 руб. с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором	До 100% от оклада с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
5.	За работу в ночное время	35%

Приложение № 4
К Коллективному договору

УТВЕРЖДЕНО
приказом от «18» октября 2023г.
№ 270 о
Директор МАОУ СОШ № 41 г. Томска
_____ С.М. Тропин

МП

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом МАОУ
СОШ № 41 г. Томска
Протокол от «18» октября 2023г.
№ 63
Председатель ПК
_____ Е.Л.Синицына

МП

ПРИНЯТО
на общем собрании трудового
коллектива МАОУ СОШ № 41
г. Томска
«18» октября 2023г.
Протокол № 4

СОГЛАСОВАНО
Управляющим Советом
Протокол от
«18» октября 2023г. № 6

Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 41 г. Томска

-Томск-2023-

1. Общие положения

Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников муниципального автономного учреждения средней общеобразовательной школы № 41 г. Томска (далее - учреждение) и повышения качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

Положение является локальным нормативным актом учреждения, регулирующим порядок, условия и размеры выплат стимулирующего характера работникам учреждения за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам учреждения максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы школы.

Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается Управляющим советом учреждения с учетом мнения выборного органа работников учреждения.

Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения, определяет их виды, условия, размеры и порядок установления.

2. Виды материального стимулирования

2.1. В целях поощрения работников в учреждении могут применяться следующие виды материального стимулирования:

- надбавки;
- премии.

2.2. Премии выплачиваются:

- в соответствии с результатом работы каждого работника учреждения, показателями качества их работы, определенные данным Положением ежемесячно;
- в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта и Нового года;
- в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 и 65 лет.
- За качество выполненных работ по итогам работы за месяц: 5000 рублей за особо важную выполненную работу по итогам месяца, 3000 рублей за сопровождение проектов и мероприятий не входящих в обязанности работника, 2000 рублей за выполненную работу не входящую в должностные инструкции.

3. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат

3.1. Премирование работников учреждения:

- производится при наличии фонда для оплаты труда, в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта, Нового года - в размере 2000 рублей, без учёта районного коэффициента.
- в связи с юбилейными датами 50, 55, 60 и 65 лет – в размере 2000 рублей;

- за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц.

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

3.3. Размер выплат устанавливается в соответствии критериям для категории работников.

3.4. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;

- в случае дисциплинарного взыскания: в виде замечания – производится уменьшение стимулирующих выплат на 20 %;

в виде выговора – производится уменьшение стимулирующих выплат на 50 %.

3.5. Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению совместной комиссии школы (администрация и профсоюзный комитет школы).

3.6. Работникам школы могут устанавливаться ежемесячные надбавки.

3.6.1. Надбавка стимулирующего характера устанавливается на определенный период времени в течение учебного года:

№ п/п	Наименование персональной надбавки	Размер выплаты к ставке в рублях
	Педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал	
1.	За мониторинг целевых показателей школы	3000 руб.
2.	За инновационную и экспериментальную деятельность	4000 руб.
3.	За сопровождение электронного журнала и электронной учительской.	3000 руб.
4.	За организацию и проведение праздничных мероприятий, акций и концертов.	3000 руб.
5.	За организацию и сопровождение городских программ, ВСОШ	3000 руб.
6.	За организацию дополнительных образовательных услуг	3000 руб.
7.	За классное руководство 2-8 классы 1,9-11 классы	1000 руб. Свыше 25 человек – 40 руб. за 1 человека
8.	За проверку тетрадей размер выплат компенсационного характера за проверку тетрадей устанавливается в зависимости от нагрузки учителя: - 1-4 классы - по русскому языку - по математике - по химии, физике, биологии, истории, географии, иностранному языку, литературе, обществознанию	1100 руб. 1100 руб. 1100 руб. 750 руб.
9.	За заведование учебными кабинетами	500 руб. (2 человека на кабинет) 1000 руб. (1 человек на кабинет)

10.	За заведование учебными кабинетами химии, физики, информатики, технологии, кабинет физической культуры	500 руб. (2 человека) 1000 (1 человек)
11.	За заведование учебными мастерскими и спортзалом	1500 руб.
12.	За руководство методическими и предметными объединениями и руководство педагогическими проектами.	3000 руб.
13.	Преподавателям за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	3500 руб.
14.	Педагогическим работникам за участие с обучающимися в городских программах.	2000 руб.
15.	За работу по содержанию зелёных насаждений в здании школы и на школьной территории, разведение цветов, клумб, облагораживание школы	2000 руб.
16.	За организацию дотационного питания обучающихся, оформление документации и отчет	5000 руб.
17.	За руководство работой профсоюзного комитета	3000 руб.
18.	За работу со школьным сайтом, сопровождение социальных сетей от школы: - администрирование; - техническое сопровождение; - техническое сопровождение Госпаблик Госуслуги школы; - техническое сопровождение ВКонтакте; - техническое сопровождение Одноклассники	1500 руб. 4000 руб. 1500 руб. 1500 руб. 1500 руб.
19.	За ведение медицинских книжек	2000 руб.
22.	За ведение и размещение документации на сайте Паспорт школы	3000 руб.
23.	За обслуживание музыкального оборудования	2000 руб.
24.	За организацию антитеррористической, противопожарной и дорожной безопасности в школе и подготовку документации	3000 руб.
25.	За сопровождение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	1500 руб.
26.	За организацию литературно-творческих гостиных с обучающимися, педагогами и ветеранами педагогического труда	5000 руб.
27.	За бракераж готовых блюд	1000 руб.
28.	За организацию и сопровождение электронных образовательных ресурсов и дистанционного обучения (ЦОС, ШЦП, РЭШ и др.)	3000 руб.
29.	За ведение протоколов Педагогического Совета, Методического Совета, протоколов собрания трудового коллектива	1500 руб.
30.	За термометрию, организацию и контроль обеспечения утреннего и обеденного фильтров обучающихся и посетителей в период коронавирусной инфекции	3000 руб.

31	За работу техническим специалистом или организация проведения ГИА на базе школы	5000 руб.
32	За сопровождение регионального мониторинга, системных исследований: «Символ-тест»	1000 руб.
33	За организацию профилактической работы в классе	1500 руб.
34	За ведение отчетности по технике безопасности и охране труда	2000 руб.
35	За контроль и сопровождение обучающихся индивидуального обучения	3000 руб.
36	За сопровождение ФСН № 00-1 “Сведения об организации, осуществляющей подготовку по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования”	2000 руб.
37	Сопровождение системных мониторинговых исследований, ВПР и других мониторингов	3000 руб.
38	За сопровождение регионального мониторинга, системных исследований: MaStex	1000 руб.
39	За сопровождение отчетно-финансовой документации связанной с организацией закупок в соответствии с ФЗ-223 (составление протоколов, договоров и т.д.)	3000 руб.
40	За ведение воинского учета	3300 руб.
41	За сопровождение официальной базы данных сайта ФРДО	1000 руб.
42	За сопровождение сайта АР мониторинг	3000 руб.
43	За ведение и оформление архива	2000 руб.
44	За оформление больничных листов	1000 руб.
45	За организацию и сопровождение внеклассной работы групп «Юные инспектора движения» (школьный и городской уровень)	1500 руб.
46	Ведение табеля учета рабочего времени работников	3000 руб.
47	За организацию и сопровождение психолого-медико-педагогической комиссии	3000 руб.
48	За организацию противопожарной безопасности	3000 руб.
49	За организацию и сопровождение службы примирения и медиации	3000 руб.
50	За сопровождение автоматизированной информационной системы	1000 руб.
51	За ведение программы ЕГИСО ПФР обучающихся	3000 руб.
52	За ведение и размещение наглядной школьной документации	1000 руб.
53	За наставничество	1000 руб.
54	За составление учебного расписания уроков	3000 руб.
55	За ведение документации (сертификатов, договоров, отчетов) дополнительного образования и сопровождение сайта дополнительного образования Томской области от школы	1500 руб.
56	За подготовку учебных помещений к проведению ГИА (установка компьютерного оборудования и оформление кабинетов)	2000 руб.

3.6.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера устанавливается работникам учреждений в следующих случаях:

3.6.2.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

б) Ежемесячная надбавка стимулирующего характера работникам, имеющим отраслевые награды (почетная грамота Минобрнауки России, звание «Почетный работник образования» и т.д.);

3.6.2.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 500 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин). Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

3.6.2.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 5000 рублей устанавливается работникам учреждений за звание «Заслуженный учитель». Руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", "Заслуженный врач", "Заслуженный юрист" и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

3.6.2.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 6000 рублей устанавливается работникам учреждений за звание «Народный учитель».

3.6.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы. В случае, когда работник подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах с 3.6.2.1 по 3.6.2.4 Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

3.6.4. Библиотечным работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в следующем порядке:

- 5 – 10 лет - 695 рублей;
- 10 – 15 лет - 940 рублей;
- 15 – 20 лет – 1080 рублей;
- 20 – 25 лет – 1355 рублей;
- свыше 25 лет – 1560 рублей.

3.6.5. Педагогическим работникам учреждения, директору МАОУ СОШ № 41 г. Томска и заместителям директора школы, устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за суммированный стаж работы в следующем порядке:

- от 3 до 5 лет - 600 рублей;
- от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 до 25 лет – 1000 рублей;

25 лет и более - 1000 рублей.

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы.

3.6.6. Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6 000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, руководителя, его заместителей и работников указанные занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4 000 рублей.

3.6.7. Работникам школы могут устанавливаться ежемесячные надбавки:

1.	За индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать ОУ (размер оплаты за 1 час работы):	
	18 часов в неделю	50,86 руб.
	20 часов в неделю	45,77 руб.
	24 часа в неделю	35,53 руб.
	25 часов в неделю	34,10 руб.
	30 часов в неделю	28,42 руб.
	36 часов в неделю	23,68 руб.
	40 часов в неделю	31,60 руб.

3.6.8 Работникам школы может быть установлена разовая надбавка стимулирующего характера за следующие мероприятия:

Виды работ	Объёмы работ	Сумма, руб.
1. Ремонтные работы здания школы: покрасочные работы, строительные работы и т.п.	10-20 кв. м	1000,00
	21-31 кв. м	2000,00
	31-40 кв.м	3000,00
	41-50 кв.м	4000,00
	51-60 кв.м	5000,00
	61-70 кв.м	6000,00

2. Очистка кровли здания школы от снега	1000 кв.м	3000,00
	2000 кв.м	6000,00
3. Организация и проведение незапланированных мероприятий (городской, областной уровень)	Онлайн	3000,00
	Офлайн	1500,00
	Олимпиада, ГИА	500,00

3.6.9. С 1 сентября 2020 года педагогическим работникам вводится выплата за осуществление классного руководства в размере 5000,00 рублей за счёт федерального бюджета, которая в соответствии с Правилами, утверждёнными постановлением Правительства Российской Федерации от 07.10.2021 №1701 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования», именуется «ежемесячное вознаграждение за классное руководство».

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в фиксированном размере 5000 рублей выплачивается за каждый класс (класс-комплект) независимо от количества обучающихся в классе (класс - комплекте), но не более 2-х выплат денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классов. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы и учитывается при определении налоговой базы на доходы физических лиц, отчислений по социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Денежное вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении среднего заработка для оплаты ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусков, в том числе в связи с обучением, при выплате компенсации за неиспользуемый отпуск, при сохранении среднего заработка для получения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации), в других случаях исчисления среднего заработка.

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей выплачивается ежемесячно и начисляется пропорционально отработанному времени, с учётом районного коэффициента.

Согласно части 1 статьи 14 Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» пособие по временной нетрудоспособности исчисляется исходя из среднего заработка застрахованного лица, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, тогда как выплата денежного вознаграждения будет осуществляться с 1 сентября 2020 года.

Если в течение месяца часть времени приходится на работу в должности, а часть времени связана с временной нетрудоспособностью, то работнику за часть календарного месяца будет пропорционально начислена заработная плата, в составе которой за дни фактической работы будет учтено денежное вознаграждение за классное руководство, а за дни нетрудоспособности - пособие по временной нетрудоспособности, исчисленное в порядке, установленном положениями Федерального закона от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». При этом за первые три дня временной нетрудоспособности пособие выплачивается за счёт средств работодателя.

4. Работникам учреждения выплачиваются следующие премии:

- За качество работы в соответствии с критериями оценки качества;
 - За выполнение особо важных и срочных работ;
 - За добросовестный труд в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 и 65 лет;
 - с государственными и профессиональными праздниками: в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта и Нового года.-
- 5. Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям**

5.1 Показатели стимулирования деятельности учителя

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Учебная деятельность (ответственные: зам. директора по УР)	X	X	X	X	X
1.1	Процент качества обученности по основному предмету: ноябрь, январь, апрель, июнь.	2 балла – русский, математика, физика, химия от 40 % и выше; остальные предметы от 60% и выше; начальная школа-русский, математика от 50 % и выше (среднеарифметический показатель). 2 балла				
1.2	Положительная динамика качества обученности по отношению к предыдущей четверти: ноябрь, январь, апрель, июнь	1 балл				
1.3	Проведение и проверка работ по системным исследованиям и мониторингу (в том числе профильного обучения) по учебным предметам (по количеству классов)	3балл				
1.4	Результаты системных исследований и мониторинга (в том числе профильного обучения) по учебным предметам с результатами не ниже областных (разовая, по факту проведения)	3 балла				
1.5	Работа классных руководителей по	1 балл – сокращение задолженности по отношению к				

	ликвидации задолженности по платным услугам	предыдущему месяцу; 3 балла – отсутствие задолженности				
1.6	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах трёх школ на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
2.	Научно-методическая работа (ответственные: зам. директора по НМР, УМР, УР)	X	X	X	X	X
2.1	Наличие учеников участников, победителей и призеров внутришкольных мероприятий по учебным предметам: олимпиад, конференций.	1 балл – участие (по кол-ву мероприятий); 2 балла - наличие призеров; 3 балла - наличие победителей.				
2.2	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы)	5 баллов				
2.3	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы очных конкурсов разных уровней («Кенгуру», «Медвежонок», «Кит», «Бульдог», «Золотое руно» «Совенок», «ЧИП», «Пегас».)	2 балла- организация мероприятий педагогами на базе школы 1 балл - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
2.4	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов (до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов (больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня(или команды в целом) (Приложение1)				
2.5	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву				

	сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	мероприятий);				
2.6	Участие в профессиональных очных конкурсах («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Рыцарь в образовании», «Краса в образовании», «Первые шаги в профессию», «Педагог-наставник», конкурсы ВУЗов и др. Участие в профессиональных заочных конкурсах	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл – участие; 1 балл – призер или победитель;				
2.7	Обмен опытом в виде открытых уроков, внеклассных мероприятий по учебным предметам.	2 балла – школьный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень.				
2.8	Выступление учителя с докладом на педсовете, семинаре, конференции. (разного уровня)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный; 4 балла – областной уровень; 5 баллов – федеральный уровень.				
2.9	Участие и руководство ПТГ	1 балл – участие; 2 баллов – руководство ПТГ.				
2.10	Публикации в сборниках, прессе, СМИ (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от кол-ва)	5 баллов – учитель; 1 балл – ученик. 1 балл –учитель; 1 балл - ученик.				
2.11	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
2.12	Сопровождение групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся (с обязательным представлением проектов на конкурсах, конференциях разного уровня) – по количеству проектов	2 балла – сопровождение проекта (ежемесячно) 4 балла – призовое место (по итогам представления проекта); 5 баллов – победитель (по итогам представления проекта)				
2.13	Организация и участие в сетевых педагогических сообществах, педагогических мастерских (подтвержденных документально)	1 балл – организация 1 балл – участие				
2.16	Участие в работе стажировочных,	2 балла				

	экспериментальных, инновационных площадок на базе школы (по приказу школы)					
3.	Внеклассная работа (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
3.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие;				
3.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
3.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
3.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

5.2. Показатели стимулирования деятельности заведующего хозяйством

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Эффективное расходование энергоресурсов	3 балла – анализ и принятие необходимых мер по экономии				
2	Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами	3 баллов – оперативное реагирование на заявки заведующими кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и				

		своевременное устранение нарушений.				
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3 балла – отсутствие замечаний				
4	Исполнительная дисциплина	3 балла - отсутствие замечаний				
5	Кадровое обеспечение хозяйственной части	3 балла – отсутствие замечаний				
6	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции	3 балла – отсутствие замечаний				
7	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	3 балла – отсутствие замечаний				

5.3. Показатели стимулирования деятельности учителя-логопеда.

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Учебная деятельность					
1.1	Организация и проведение мероприятий на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы)	5 баллов				
1.2.	Участие в профессиональных очных конкурсах В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл				
1.3.	Обмен опытом в виде открытых занятий, внеклассных мероприятий	2 балла – школьный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень.				

1.4.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции, родительском собрании (разного уровня)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный; 4 балла – областной уровень; 5 баллов – федеральный уровень.				
1.5.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
1.6.	Организация и участие в сетевых педагогических сообществах, педагогических мастерских (подтвержденных документально)	1 балл – организация 1 балл - участие				
1.7.	Логопедическое сопровождение инновационных программ, проектов, направлений (в соответствии с приказом)	1 балл – разработана и реализуется программа сопровождения, имеется соответствующая плановая, и статистическая и аналитическая документация 2 балла – руководство проектом, проблемно-творческой группой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения				
1.8.	Диагностика обучающихся по запросам вышестоящих органов	2 балла				
1.9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы (акции, встречи, тематические собрания, праздники, выступления на родительских собраниях, оформление стендов)	2 балла				
1.10.	Проведение и проверка работ по системным исследованиям и мониторингу	2 балла				
2.	Внеклассная работа (при наличии классного руководства)(ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				

2.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				
2.5	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				

5.4. Показатели стимулирования деятельности педагога-библиотекаря

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Организация и проведение мероприятий на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий на базе школы 3 балла - проведение мероприятий на базе школы				
2	Наличие учеников участников, победителей и призеров					

	олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня(или команды в целом) (Приложение1)				
3	Публикации в сборниках, прессе, СМИ (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от кол-ва)	5 баллов – учитель; 1 балл – ученик. 1 балл – учитель; 1 балл - ученик.				
4	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
5	Участие в профессиональных очных конкурсах («Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Педагог-наставник», конкурсы ВУЗов и др. Участие в профессиональных заочных конкурсах	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл – участие; 1 балл – призер или победитель;				
6	Организация и проведение мероприятий на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы) по	5 баллов				

	направлению деятельности педагога-библиотекаря					
7	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
8	Организация и проведение читательских конференций, литературных вечеров.	2 балла				
2.	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

5.5. Показатели стимулирования деятельности делопроизводителя и секретаря

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Качественное ведение документации: по приему и увольнению работников школы и по приему и выбытию обучающихся	4 балла – отсутствие замечаний				
2	Качественное ведение документации по обучающимся.	3 балла – отсутствие замечаний				
3	Качественное ведение документации по личному составу работников школы	3 балла – отсутствие претензий				
4	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	3 балла – отсутствие претензий				
5	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	4 балла – отсутствие замечаний				
6	Организация делопроизводства	4 балла удобство ведения и отсутствие замечаний				
7	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	1 балл				

5.6. Показатели стимулирования деятельности инженера ТСО

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Контроль за сроками обеспечения школы лицензионными программными продуктами	2 балла – постоянное обеспечение				
2	Отсутствие замечаний по работе	3 балла – отсутствие замечаний				

5.7. Показатели стимулирования деятельности уборщицы служебных помещений

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках)	1 балл –следить за исправным состоянием электроприборов, дверей, окон, своевременное оповещение соответствующей службы и завхоза				
2	В летнее время: помощь в текущем ремонте; уборке не закрепленной территории в случае ЧС	5 баллов				
3	Проведение внеплановых генеральных уборок	5 баллов – участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в месяц				
4	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию и своевременностью уборки закреплённых помещений	3 балла				

5.8. Показатели стимулирования деятельности рабочего по обслуживанию здания.

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	В летнее время: помощь в текущем ремонте	3 балла				
2	Своевременное выполнение заявок и отсутствие замечаний	3 балла – отсутствие устных замечаний и докладных записок				

5.9. Показатели стимулирования деятельности электромонтера

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Отсутствие замечаний	3 балла				
2	Осуществление текущего ремонта электроинструмента, монтажа светильников и т.д.	3 балла – бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию новых линий.				

5.10. Показатели стимулирования деятельности ночного сторожа

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по сохранности здания и имущества школы	3 балла – отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий – немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации.				
2	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	2 балл – отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб.				
3	В летнее время: помощь дворнику в покосе травы, уборке территории, полив цветов и насаждений; помощь в проведении текущего ремонта здания.	5 баллов				

5.11. Показатели стимулирования деятельности вахтера, гардеробщика.

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Прием и выдача ключей от помещений	2 балла – обязательное фиксирование в журнале выдачи и возврата ключей; в конце рабочего дня – сдача смены ночному сторожу с фиксированием в журнале всех нарушений внутреннего распорядка. Обеспечение наличия ключей от всех помещений в конце рабочего дня.				
2	Приём и хранение верхней одежды и обуви обучающихся	2 балла Обеспечение порядка в течение рабочего дня.				
3	Отсутствие замечаний	3 балла – отсутствие замечаний и докладных				

5.12. Показатели стимулирования деятельности слесаря-сантехника

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, канализации	1 балл - отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы				
2	Своевременное выполнение заявок и отсутствие замечаний	3 балла - отсутствие устных замечаний и докладных записок				

5.13. Показатели стимулирования деятельности дворника

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории	2 балла – летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней. Зимнее время: очистка крыльца ото льда, отмостков, своевременная очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда				
2	Обеспечение порядка на закрепленной территории	3 балла – своевременное оповещение администрации школы о нарушениях правил ТБ или внутреннего распорядка				

5.14. Показатели стимулирования деятельности педагога-психолога

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Учебная деятельность (ответственные: зам. директора по УР, УМР)	X	X	X	X	
1	Наличие учеников участников, победителей и призеров во внутришкольных конференциях	1 балл – участие (по кол-ву мероприятий); 2 балла - наличие призеров; 3 балла - наличие победителей.				
2	Организация и проведение мероприятий на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы) по направлению деятельности	5 баллов				
3	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы конференций, конкурсов, соревнований	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				

	разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)					
4	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня(или команды в целом) (Приложение1)				
5	Участие в профессиональных очных конкурсах (педагог-психолог) В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл				
6	Обмен опытом в виде открытых занятий, внеклассных мероприятий	2 балла – школьный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень.				
7	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции. (разного уровня)	2 балла – школьный уровень; 3 балла –муниципальный; 4 балла – областной уровень; 5 баллов – федеральный уровень.				
8	Публикации в педагогических газетах, журналах, сборниках (по количеству публикаций) Наличие электронной публикации	5 баллов - педагог; 1 балл – ученик. 1 балл – педагог; 1 балл -ученик.				
9	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций,	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				

	соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
10	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
11	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
12	Психологическое сопровождение инновационных программ, проектов, направлений (в соответствии с приказом)	1 балл – разработана и реализуется программа сопровождения, имеется соответствующая плановая, и статистическая и аналитическая документация 2 балла – руководство проектом, проблемно-творческой группой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения				
13	Диагностика обучающихся по запросам вышестоящих органов	2 балла				
14	Организация и работа службы медиации (при наличии протокола заседания)	2 балла				
15	Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы (акции, встречи, тематические собрания, праздники, неделя психологии и профориентации, выступления на родительских собраниях)	2 балла				
17	Проведение и проверка работ по системным исследованиям и мониторингу	2 балла				

2.	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие; 3 балла - по распоряжению вышестоящих органов; 3 балла - робототехника, профориентация (выход на предприятия, профессиональные пробы, дни открытых дверей и т.д.)				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

5.15. Показатели стимулирования социального педагога

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Интенсивность труда, сложность выполняемых работ	X	X	X	X	X
1.1.	Открытость социальной работы	1 балл - Обновление и пополнение информации на официальном сайте учреждения-				
2.	Высокие результаты деятельности					
2.1.	Положительная динамика результативности работы (подтверждается документально)	2 балла - Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на различных видах учета за отчетный (четверть) период. 2 балла - трудоустройство несовершеннолетних, состоящих на всех видах учета в свободное время, на каникулах (по факту)-				
2.2.	Организация и проведение мероприятий социальным педагогом на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы и т.д.)	5баллов - организация 3 балла - проведение				
2.2	Организация экскурсий, поездок и иных мероприятий (при наличии копии приказа на выход)	1 балл				
3.	Профессиональный рост					
3.1.	Участие в профессиональных очных конкурсах	5 баллов- участие 7 баллов- призер; 10 баллов- победитель				
3.2.	Публикации в сборниках, прессе, СМИ (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от количества)	5 баллов 1 балл				
3.3.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции	2 балла - школьный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 4 балла - областной уровень				

		5 баллов - федеральный(международный) уровень				
3.4.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
3.5.	Организация и сопровождение школьной службы медиации	2 балла (при наличии протокола заседания)				
3.6	Выход на дом обучающихся	2 балла (протокол)				
4	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)					
4.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие;				
4.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
4.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
4.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

4.5	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
-----	--	--	--	--	--	--

5.16. Показатели стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Образовательная и научно- методическая деятельность	X	X	X	X	X
1.1.	Результаты реализации образовательных программ (ноябрь, январь, апрель, июнь)	% сохранности контингента, на одну ставку 3 группы по 15 человек: от 60% до 70% - 1 балл ; от 70% до 80%- 2 балла ; больше 80%- 3 балла . % стабильности состава обучающихся: до 50%- 1 балл ; от 50% до 70%- 2 балла ; свыше 70%- 3 балла				
1.2.	Наличие учеников участников, победителей и призёров во внутришкольных конференциях	1 балл – участие (по количеству мероприятий) 2 балла – наличие призёров;				

		3 балла – наличие победителей				
1.3.	Организация и проведение на базе школы мероприятий различного уровня начиная с муниципальных, согласно плану департамента образования (семинары, конференции, мастер-классы)	5 баллов				
1.4.	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
1.5.	Участие педагога в профессиональных очных конкурсах: «Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Рыцарь в образовании», «Краса в образовании», «Педагог-наставник», «Первые шаги в профессию», и др. В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов - участие (ежемесячно); 7 баллов - призер; 10 баллов – победитель 1 балл				
1.6.	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				

1.7.	<p>Публикации в педагогических газетах, журналах, сборниках (по количеству личных публикаций)</p> <p>Наличие электронных публикаций (независимо от количества)</p>	<p>5 баллов</p> <p>1 балл</p>				
1.8.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции (подтвержденное документально)	<p>2 балла – школьный уровень;</p> <p>3 балла – муниципальный уровень;</p> <p>4 балла – областной уровень</p> <p>5 баллов – федеральный(международный) уровень</p>				
1.9	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	<p>4 балла – на базе трех школ</p> <p>2 балла – на базе двух школ</p>				
1.10	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	<p>1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);</p> <p>1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);</p> <p>1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);</p>				
2	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам.	<p>2 балла за участие (по факту)</p> <p>4 балла - команда призер или команда победитель в 1</p>				

	директора по ВР)	конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

5.17. Показатели стимулирования преподаватель-организатор ОБЖ

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Качественная организация работы по постановке на воинский учет юношей допризывного возраста (октябрь, февраль)	2 балла				
1.2	Качественная организация работы по обеспечению безопасности образовательного процесса, антитеррористической безопасности, предупреждению дорожно – транспортных происшествий	2 балла				
1.3	Качественное и своевременное выполнение распоряжений вышестоящих организаций	2 балла				
1.4	Качественное и своевременное ведение обязательной и текущей документации.	2 балла				
1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1 балл				
1.6	Высокий уровень исполнительской	3 балла				

	дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, исполнение приказов).					
1.7	Своевременное проведение всех видов инструктажей (сентябрь, январь)	2 балла				
1.8	Своевременное обучение работников школы знаниям по пожарной безопасности, оказанию первой помощи, антитеррористической безопасности, по ГО	2 балла				
1.9	Работа классных руководителей(при наличии классного руководства) по ликвидации задолженности по платным услугам	1 балл – сокращение задолженности по отношению к предыдущему месяцу; 3 балла – отсутствие задолженности				
1.10	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах трёх школ на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы,	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
2.	Образовательная и научно- методическая деятельность	X	X	X	X	X
2.1	Наличие учеников участников, победителей и призёров во внутришкольных конференциях, олимпиадах (по направлению деятельности ОБЖ)	1 балл – участие (по количеству мероприятий); 2 балла – наличие призёров; 3 балла – наличие победителей				
2.2.	Организация и проведение мероприятий с обучающимися на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
2.3.	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций,	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного,				

	соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				
2.4.	Участие педагога в профессиональных очных конкурсах: «Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Рыцарь в образовании», «Учитель года», конкурсы ВУЗов В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов - участие (ежемесячно); 7 баллов - призер; 10 баллов – победитель 1 балл				
2.5.	Публикации в педагогических газетах, журналах, сборниках (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от количества)	5 баллов 1 балл				
2.6.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции (подтвержденное документально)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень 5 баллов – федеральный(международный) уровень				
2.7.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
2.8.	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций,	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и				

	соревнований различного уровня <u>не</u> включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
2.9.	Организация и участие в сетевых педагогических сообществах, педагогических мастерских (подтвержденных документально)	1 балл – организация 1 балл - участие				
2.10.	Организация и проведение на базе школы мероприятий различного уровня начиная с муниципальных, по направлению деятельности ОБЖ (семинары, конференции, соревнования, конкурсы)	5 баллов				
3.	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
3.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
3.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
3.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
3.4.	Активность участия класса в школьных	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству				

	мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				
--	---	--	--	--	--	--

5.1. Инженер по охране труда

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Отсутствие несчастных случаев в школе по акту Н1, Н2	3 балла				
1.2	Своевременное предоставление документации в департамент образования и иные подведомственные структуры	2 балла				
1.3	Отсутствие замечаний в документации по охране труда	2 балла				
1.4	Проведение ежемесячных проверок работников школы по соблюдению требований по охране труда в учебных кабинетах, пищеблока и столовой, медкабинета и подсобных помещений	3 балла				
1.5	Ведение мониторинга по ОРВИ, ГРИППУ	2 балла				
1.6	Административное дежурство	5 баллов				
2	Внеклассная работа (ответственные: зам. директора по ВР)					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				

2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

5.19. Советник директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Участие в проведении заседаний штаба воспитательной работы	2 балла (ежемесячно)				
1.2	Своевременное предоставление документации в департамент образования и иные подведомственные структуры	2 балла				
1.3.	Проведение мероприятий с активом обучающихся по планированию работы	2 балла				
1.4.	Проведение мероприятий с активом	4 балла				

	родителей обучающихся					
1.5	Проведение методических мероприятий для педагогов (семинары, конференции, мастер-классы)	3 балла				
1.6	Подготовлены материалы, которые опубликованы в социальных сетях	3 балла				
1.7	Вовлечение обучающихся в городских программах и проектах РДШ	3 балла				
1.8	Организовано обучение на сайте КУ РДШ и др. - педагогов; -родителей обучающихся (законных представителей) - обучающихся	3 балла				
1.9	Проведены мониторинги социальных сетей (групп, школьных чатов, индивидуальных страниц обучающихся на предмет выявления негативных контентов или постов, «тревожных» сигналов)	2 балла				
1.10	Работа с активом обучающихся по работе со СМИ. Подготовка новостей, интервью, репортажей	3 балла				
1.11	Проведены совместные мероприятия с социальными институтами, другими детскими и молодежными общественными организациями	3 балла- участие и проведение				
1.12	Проведены массовые мероприятия, совместно с активом обучающихся	3 балла				
1.13	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				

	Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)					
1.14	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня , утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня(или команды в целом) (Приложение1)				
1.15	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
1.16	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах трёх школ на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы,	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
	Воспитательная работа(при наличии классного руководства)					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие; 3 балла - по распоряжению вышестоящих органов; 3 балла - робототехника, профориентация (выход на предприятия, профессиональные пробы, дни открытых дверей и т.д.)				

2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	3 балла - по распоряжению вышестоящих органов;				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	2 балла - участие класса (по количеству мероприятий, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				
2.5	Работа классного руководителя по ликвидации задолженности по платным услугам	1 балл – сокращение задолженности по отношению к предыдущему месяцу; 3 балла – отсутствие задолженности				

5.20. Старший вожатый

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Участие в проведении заседаний штаба	2 балла (ежемесячно)				

	воспитательной работы					
1.2	Своевременное предоставление документации в департамент образования и иные подведомственные структуры	2 балла				
1.3.	Проведение мероприятий с активом обучающихся по планированию работы	2 балла				
1.44	Подготовлены материалы, которые опубликованы в социальных сетях	3 балла				
1.5	Работа с активом обучающихся по работе со СМИ. Подготовка новостей, интервью, репортажей	3 балла				
1.6	Проведены массовые мероприятия, совместно с активом обучающихся	3 балла				
	Воспитательная работа					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие; 3 балла - по распоряжению вышестоящих органов; 3 балла - робототехника, профориентация (выход на предприятия, профессиональные пробы, дни открытых дверей и т.д.)				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	3 балла - по распоряжению вышестоящих органов;				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	2 балла - участие класса (по количеству мероприятий, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Примечание: в примечании указывается информация об изменении количества баллов в стимулирующих листах школьной комиссией, с обоснованием изменений количества баллов под протокол заверенный подписями всеми членами заседания школьной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Премии выплачиваются:

- в соответствии с результатом работы каждого работника учреждения, показателями качества их работы, определенные данным Положением ежемесячно, при наличии фонда оплаты труда;
- в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8 марта и Нового года, выплачивается 2000,00 рублей;
- в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60 и 65 лет, выплачивается 2000,00 рублей;
- За качество выполненных работ по итогам работы за месяц: 5000 рублей за особо важную выполненную работу по итогам месяца, 3000 рублей за сопровождение проектов и мероприятий не входящих в обязанности работника, 2000 рублей за выполненную работу не входящую в должностные инструкции.

Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- в случае дисциплинарного взыскания: в виде замечания – производится уменьшение стимулирующих выплат на 20 %; в виде выговора – производится уменьшение стимулирующих выплат на 50 %.

Снижение и отмена стимулирующих выплат производится по решению совместной комиссии школы (администрация и профсоюзный комитет школы).

6. Порядок определения: премий за качество работы.

6.1. Сумма стимулирующего фонда оплаты труда приходящаяся на премирование работников школы распределяется в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с показателем качества их работы.

6.2. Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

6.2.1. Получение каждым сотрудником листа стимулирования, утвержденного директором школы.

6.2.2. Изучение показателей, рефлексия.

6.2.3. Самооценка качества труда (в течение 1 недели, сроки строго регламентированы приказом по школе)

6.2.4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня), заполнение таблицы итогового балла и предъявление итоговых материалов для публичного обсуждения совместной комиссией администрации и профсоюзного комитета школы.

6.2.5. Вынесение решения протоколно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего характера.

6.2.6. Оформление распределения стимулирующего фонда, регистрация протоколно комиссией по распределению средств стимулирующего характера, приказ по школе.

6.3. Размер премии по результатам работы каждого работника школы в соответствии с показателями качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:

6.3.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование, согласно пункту 5.1. данного Положения, разделить на максимальную сумму баллов. В результате получается денежный вес каждого балла.

6.3.2. Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.

7. Материальная помощь

7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений оказывается материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в локальном нормативном акте, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

7.3. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения в настоящее положение вносятся общим собранием трудового коллектива учреждения: Протокол № 3 от 18.10.2023г.

8.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и распространяет своё действие на правоотношения с 01.10.2023 года.

Приложение №5
К Коллективному договору

Принято на общем собрании
Трудового коллектива
МАОУ СОШ
№ 41 г. Томска
Протокол № 3
от « 18» октября 2023г

Согласовано с профсоюзным комитетом МАОУ
СОШ
№ 41 г. Томска
Протокол № 63
от «18» октября 2023г
Председатель ПК
_____ Е.Л.Синицына

Утверждено
Директор
МАОУ СОШ № 41 г. Томска
_____ С.М.Тропин
Приказ № 270 о
от «18» октября 2023г

ПОЛОЖЕНИЕ
О системе оплаты труда заместителей руководителя
МАОУ СОШ № 41 г. Томска
г. Томск 2023г

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 года № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска», и определяет порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя учреждения, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;
виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат; премий.

1.2. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, заместителям руководителя осуществляется за счет бюджетных ассигнований, а также за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности.

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

2.1. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

3.1. С учетом условий труда заместителям директора устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

3.2. Выплаты устанавливаются на определенный период (месяц, квартал, четверть, учебный год), дифференцированно. Период, на который устанавливаются доплаты, их размер, определяются и утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

№ п/п	Виды доплат	Размер выплаты к ставке/ (окладу) в % /рублях
1.	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	12%
2.	За совмещение профессий (должностей)	До 50% с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
3.	За расширение зон обслуживания	До 5000 руб. с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
4.	За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенный трудовым договором	До 5000 руб. с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

4.1. Заместителям директора устанавливается ежемесячная надбавка:

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", - в размере 1000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова "Народный", - в размере 2000 рублей;

за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Заместителям директора устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени:

кандидата наук - в размере 300 рублей; доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности.

При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Заместителям руководителей муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска, устанавливаются ежемесячные надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 N 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", при наличии соответствующих оснований.

Заместителям руководителей муниципальных образовательных учреждений устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере:

за первую категорию - 1350 рублей,

за высшую категорию - 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Заместителям руководителей, работающих на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Стимулирующие выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

5. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

5.1. Заместителям руководителей учреждения выплачиваются:

- ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц;
- единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

5.2. Выплата премий, указанных в пункте 5 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

Общая сумма указанных премий, выплаченных учреждением заместителю руководителя, учреждения в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных руководителю учреждения в течение того же финансового года.

5.3. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются настоящим Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУСОШ № 41 г. Томска принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников.

При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя учреждения в выполнении учреждением целевых показателей.

Размеры ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУСОШ № 41 г. Томска, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

5.4. При определении размера выплачиваемой заместителю руководителя учреждения премии за выполнение особо важных и срочных работ должны учитываться следующие основания:

- степень важности выполненной работы;
- качество результата выполненной работы;
- оперативность выполнения работы;
- интенсивность труда при выполнении работы.

Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУСОШ № 41 г. Томска, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) работника.

6. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ

№	Критерии	Показатели	Само- ценка	Директор
			баллы	баллы
1	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призёрами конкурсов, олимпиад, соревнований	1 балл – школьный; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – областной и межрегиональный		

	школьного, городского, областного, межрегионального, Российского уровней.	уровни; 5 баллов – Всероссийский и международный уровень.		
2	Исполнительская дисциплина и своевременное предоставление запрашиваемой информации	2 балла – отсутствие замечаний		
3	Создание условий для профессионального роста педагогов	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (систематические).		
4	Создание условий для личностного роста обучающихся	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих личностный рост обучающихся (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих личностный рост обучающихся (систематические).		
5	Динамика учебных и творческих достижений обучающихся в среднем по школе по отношению к предыдущей четверти	5 баллов – позитивная динамика учебных и творческих достижений обучающихся		
6	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива и повышение своего профессионализма	1 балл – создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе. 2 балла – позитивные результаты ведения направления в организации корпоративной культуры.		
7	Участие в реализации инновационных программ, проектов, площадок и распространение передового опыта, организация деятельности муниципальных стажировочных площадок	1 балл – участие 4 балла – наличие инновационного продукта 5 баллов – наличие стажировочной площадки		
8	Работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности.	1 балл – школьный 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – областной уровень 5 баллов – Всероссийский и международный уровень. +1 балл для многократного продукта		
9	Доля педагогических работников,	2 балла – не менее 50% педагогических		

	имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации	работников		
10	Доля детей не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	2 балла - не более 1 человека		
11	Доля обучающихся с особыми образовательными потребностями: детей-инвалидов; обучающихся с ОВЗ; обучающихся индивидуально на дому по медицинским показаниям; получающих образование в форме семейного образования; самообразования; обучающихся по индивидуальному учебному плану в общей численности обучающихся	2 балла –более 30 человек; 1 балл – от 15 до 30 человек;		
12	Отсутствие несчастных случаев во время дежурства по вине работников	4 балла – нет несчастных случаев 2-балла – наличие несчастных случаев, но не по вине работников, но есть организационные нарушения		
13	Наличие полного комплекта информации и её постоянное обновление на школьном сайте	2 балла - наличие и обновление		
14	Участие педагогических кадров в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утверждённых приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	2 балла - 15 человек и более от общего числа ПП 1 балл – 8 человек и более от общего числа ПП		
15	Наличие выпускников, получивших золотые и серебряные медали	1 балл - 1 человек и более		
16	Участие педагогов в профессиональных конкурсах из	4 балла – не менее чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов		

	перечня департамента образования	2 балла – не менее чем в 4-х, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов		
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ			Самооценка	Директор
1	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призёрами конкурсов, олимпиад, соревнований школьного, городского, областного, межрегионального, Российского уровней.	1 балл – школьный; 2 балла – муниципальный уровень; 3 балла – областной и межрегиональный уровни; 5 баллов – Всероссийский и международный уровень.		
2	Исполнительская дисциплина и своевременное предоставление запрашиваемой информации	2 балла – отсутствие замечаний		
3	Создание условий для профессионального роста педагогов	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих профессиональный рост педагогов (систематические).		
4	Динамика снижения правонарушений обучающихся в среднем по школе по отношению к предыдущей четверти	5 баллов – положительная динамика		
5	Формирование корпоративной культуры педагогического коллектива и повышение своего профессионализма	1 балл – создание благоприятных условий, корпоративного принципа повышения профессионализма в педагогическом коллективе. 2 балла – позитивные результаты ведения направления в организации корпоративной культуры.		
6	Участие педагогов в муниципальных региональных федеральных акциях, проектах, конкурсах воспитательной направленности	1 балл – наличие продуктов, подтверждающих участие педагогов (разовые); 2 балла – наличие продуктов, подтверждающих участие педагогов (систематические).		
7	Наличие полного комплекта	2 балла - наличие и обновление		

	информации и её постоянное обновление на школьном сайте			
8	Работа в семинарах и мероприятиях разного уровня по проблематике инновационной деятельности.	1 балл – школьный 2 балла – муниципальный уровень 3 балла – областной уровень 5 баллов – Всероссийский и международный уровень. +1 балл для многократного продукта		
9	Участие в реализации инновационных программ, проектов, площадок и распространение передового опыта, организация деятельности муниципальных стажировочных площадок	1 балл – участие 4 балла – наличие инновационного продукта 5 баллов – наличие стажировочной площадки		
10	Отсутствие несчастных случаев во время дежурства по вине работников	4 балла – нет несчастных случаев 2- балла – наличие несчастных случаев, но не по вине работников, но есть организационные нарушения		
11	Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	2 балла - не более 1 человека		
12	Динамика учебных и творческих достижений обучающихся в среднем по школе по отношению к предыдущей четверти	5 баллов – позитивная динамика учебных и творческих достижений обучающихся		
13	Участие педагогических кадров в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утверждённых приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	2 балла - 15 человек и более от общего числа ПП 1 балл – 8 человек и более от общего числа ПП		
14	Организация и сопровождение внеурочной деятельности	3 балла – выполнение работы, предоставление анализа работы педагогов		

7. По итогам квартала, полугодия, года выплачивается премия заместителям директора пропорционально отработанному работником за квартал времени, размер премии не может превышать 80% от квартальной, полугодовой и годовой премии директора школы. При установлении оснований для выплаты квартальной, полугодовой и годовой премии по итогам работы за квартал, полугодие, год должен учитываться объем участия каждого заместителя руководителя учреждения в выполнении учреждением целевых показателей. Размеры квартальной, полугодовой, годовой премии по итогам работы за квартал должны устанавливаться в зависимости от объема выполнения учреждением целевых показателей.

Положением о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУСОШ № 41 г. Томска, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя учреждения премии по итогам работы за квартал, полугодие, год, или уменьшения ее размера.

**7.1. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ
ЗА КВАРТАЛ**

№	Критерии	Показатели	Самооценка	Директор
1	Наличие обучающихся, являющихся призёрами и победителями (лауреатов) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней	2 балла- наличие победителей		
2	Наличие полного комплекта информации и ее постоянное обновление на школьном сайте	2 балла-наличие и поддержание		
3	Количество обучающихся-участников олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня утверждаемого Министерством просвещения РФ и департаментом образования г.Томска	2 балла – наличие участников		
4	Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки, доля педагогических кадров прошедших аттестацию	2 балла-90% и более		
5	Доля педагогов принявших участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня департамента образования г.Томска и Томской области	2 балла-50% и более от общего количества педагогов 1 балл – от 20% до 50%		
6	Распространение передового опыта, организация деятельности инновационных,	3 балла-наличие		

	экспериментальных, стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровней, внедрение инноваций			
7	Участие педагогов в профессиональных конкурсах из перечня департамента образования	<p>4 балла – не менее чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов</p> <p>2 балла – не менее чем в 4-х, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов</p>		
8	Доля детей не посещающих и систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	3 балла – не более 1 ученика		

**7.2. ПОКАЗАТЕЛИ СТИМУЛИРОВАНИЯ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО УЧЕБНОЙ РАБОТЕ,
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ, ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО БЕЗОПАСНОСТИ
ЗА ПОЛУГОДИЕ, ГОД**

№	Критерии	Показатели	Самооценка	Директор
1	Наличие выпускников получивших золотые и серебряные медали	2 балла-наличие		
2	Наличие полного комплекта информации и ее постоянное обновление на школьном сайте	2 балла-наличие и поддержка		
3	Количество обучающихся-участников олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня утверждаемого Министерством просвещения РФ и департаментом образования г.Томска	2 балла – наличие участников		
4	Доля педагогов прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной подготовки, доля педагогических кадров прошедших аттестацию	2 балла-90% и более		
5	Доля педагогов принявших участие в организации и проведении олимпиад, конкурсов	2 балла-50% и более от общего		

	и мероприятий из перечня департамента образования г. Томска и Томской области	количества педагогов 1 балл – от 20% до 50%		
6	Распространение передового опыта, организация деятельности инновационных, экспериментальных, стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровней, внедрение инноваций	3 балла - наличие		
7	Участие педагогов в профессиональных конкурсах из перечня департамента образования	4 балла – не менее чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов 2 балла – не менее чем в 4-х, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов		
8	Участие и организация участия педагогов в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утверждённых приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	3 балла- 35% и более от общего числа АУП и ПП 2 балла от 15% до 35% 0 баллов - менее 15%		
9	Доля педагогических кадров прошедших аттестацию	2 балла – не менее 90% от общего количества педагогических работников		
10	Отсутствие несчастных случаев	4 балла – нет несчастных случаев 2- балла – наличие несчастных случаев, но не по вине работников, но есть организационные нарушения		

11	Доля обучающихся зачисленных на портале персонифицированного финансирования дополнительного образования (ПФДО), от общего количества обучающихся, получающих дополнительное образование в школе	5 баллов-доля обучающихся, зачисленных на портале ПФДО, более 90%		
----	---	---	--	--

8. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ ОСНОВАНИЯ И РАЗМЕРЫ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

8.1. Настоящим положением предусматривается оказание материальной помощи по следующим основаниям:

- на погребение в связи со смертью близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры) – до двух должностных окладов;
- тяжелой болезни сотрудника – до трех должностных окладов;
- иные чрезвычайные обстоятельства или стихийные бедствия (пожар, кража и т.п.), оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника – до одного должностной оклад;

8.2. Размер, оказываемой материальной помощи, определяется директором образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом, исходя из реальных возможностей и причин нуждаемости в помощи.

8.3. Материальная помощь заместителям руководителя выплачивается один раз в календарном году в размере одного оклада и, как правило, приурочена к отпуску.

8.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей директора учреждения.

9. Настоящее Положение вступает в силу с 18.10.2023 года.

Приложение № 6
к коллективному договору

Перечень критериев для установления выплат стимулирующего характера педагогическим работникам

Показатели стимулирования деятельности учителя

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Учебная деятельность (ответственные: зам. директора по УР)	X	X	X	X	X
1.1	Процент качества обученности по основному предмету: ноябрь, январь, апрель, июнь.	2 балла – русский, математика, физика, химия от 40 % и выше; остальные предметы от 60% и выше ; начальная школа- русский, математика от 50 % и выше (среднеарифметический показатель). 2 балла				
1.2	Положительная динамика качества обученности по отношению к предыдущей четверти: ноябрь, январь, апрель, июнь	1 балл				
1.3	Проведение и проверка работ по системным исследованиям и мониторингу (в том числе профильного обучения) по учебным предметам (по количеству классов)	3балл				
1.4	Результаты системных исследований и мониторинга (в том числе профильного обучения) по учебным предметам с результатами <u>не ниже областных (разовая, по факту проведения)</u>	3 балла				
1.5	Работа классных руководителей по ликвидации задолженности по платным услугам	1 балл – сокращение задолженности по отношению к предыдущему месяцу; 3 балла – отсутствие задолженности				
1.6	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах трёх школ на время проведения капитального ремонта главного	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				

	корпуса школы					
2.	Научно-методическая работа (ответственные: зам. директора по НМР, УМР, УР)	X	X	X	X	X
2.1	Наличие учеников участников, победителей и призеров внутришкольных мероприятий по учебным предметам: олимпиад, конференций.	1 балл – участие (по кол-ву мероприятий); 2 балла - наличие призеров; 3 балла - наличие победителей.				
2.2	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы)	5 баллов				
2.3	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы очных конкурсов разных уровней («Кенгуру», «Медвежонок», « Кит», «Бульдог», «Золотое руно» «Совенок», «ЧИП», «Пегас».)	2 балла- организация мероприятий педагогами на базе школы 1 балл - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
2.4	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов (до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов (больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня(или команды в целом) (Приложение1)				
2.5	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
2.6	Участие в профессиональных очных конкурсах («Учитель года», «Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Рыцарь в образовании», «Краса в образовании», «Первые шаги в профессию», «Педагог-наставник», конкурсы ВУЗов и др. Участие в профессиональных заочных конкурсах	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл – участие; 1 балл – призер или победитель;				
2.7	Обмен опытом в виде открытых уроков, внеклассных мероприятий по учебным предметам.	2 балла – школьный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень.				

2.8	Выступление учителя с докладом на педсовете, семинаре, конференции. (разного уровня)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный; 4 балла – областной уровень; 5 баллов – федеральный уровень.				
2.9	Участие и руководство ПТГ	1 балл – участие; 2 баллов - руководство ПТГ.				
2.10	Публикации в сборниках, прессе, СМИ (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от кол-ва)	5 баллов – учитель; 1 балл – ученик. 1 балл –учитель; 1 балл- ученик.				
2.11	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
2.12	Сопровождение групповых и индивидуальных учебных проектов обучающихся (с обязательным представлением проектов на конкурсах, конференциях разного уровня) – по количеству проектов	2 балла – сопровождение проекта (ежемесячно) 4 балла - призовое место (по итогам представления проекта); 5 баллов – победитель (по итогам представления проекта)				
2.13	Организация и участие в сетевых педагогических сообществах, педагогических мастерских (подтвержденных документально)	1 балл – организация 1 балл - участие				
2.16	Участие в работе стажировочных, экспериментальных, инновационных площадок на базе школы (по приказу школы)	2 балла				
3.	Внеклассная работа (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
3.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие;				
3.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
3.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
3.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам.	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей				

	директора по ВР)	(по количеству мероприятий, включая все номинации)				
--	------------------	--	--	--	--	--

Показатели стимулирования деятельности учителя-логопеда.

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Учебная деятельность					
1.1	Организация и проведение мероприятий на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы)	5 баллов				
1.2.	Участие в профессиональных очных конкурсах В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл				
1.3.	Обмен опытом в виде открытых занятий, внеклассных мероприятий	2 балла – школьный уровень; 3 баллов – муниципального уровень; 4 балла – областной уровень.				
1.4.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции, родительском собрании (разного уровня)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципального; 4 балла – областной уровень; 5 баллов – федеральный уровень.				
1.5.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
1.6.	Организация и участие в сетевых педагогических сообществах, педагогических мастерских (подтвержденных документально)	1 балл – организация 1 балл - участие				

1.7.	Логопедическое сопровождение инновационных программ, проектов, направлений (в соответствии с приказом)	1 балл – разработана и реализуется программа сопровождения, имеется соответствующая плановая, и статистическая и аналитическая документация 2 балла – руководство проектом, проблемно-творческой группой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения				
1.8.	Диагностика обучающихся по запросам вышестоящих органов	2 балла				
1.9.	Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы (акции, встречи, тематические собрания, праздники, выступления на родительских собраниях, оформление стендов)	2 балла				
1.10.	Проведение и проверка работ по системным исследованиям и мониторингу	2 балла				
2.	Внеклассная работа (при наличии классного руководства)(ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				
2.5	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				

Показатели стимулирования деятельности педагога-библиотекаря

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Организация и проведение мероприятий на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий на базе школы 3 балла - проведение мероприятий на базе школы				
2	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				
3	Публикации в сборниках, прессе, СМИ (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от кол-ва)	5 баллов – учитель; 1 балл – ученик. 1 балл – учитель; 1 балл - ученик.				
4	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				

5	Участие в профессиональных очных конкурсах («Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Педагог-наставник», конкурсы ВУЗов и др. Участие в профессиональных заочных конкурсах	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл – участие; 1 балл – призер или победитель;				
6	Организация и проведение мероприятий на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы) по направлению деятельности педагога-библиотекаря	5 баллов				
7	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
8	Организация и проведение читательских конференций, литературных вечеров.	2 балла				
2.	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Показатели стимулирования деятельности педагога-психолога

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Учебная деятельность (ответственные: зам. директора по УР, УМР)	X	X	X	X	X
1	Наличие учеников участников, победителей и призеров во внутришкольных конференциях	1 балл – участие (по кол-ву мероприятий); 2 балла - наличие призеров; 3 балла - наличие победителей.				
2	Организация и проведение мероприятий на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы) по направлению деятельности	5 баллов				
3	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
4	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				

5	Участие в профессиональных очных конкурсах (педагог-психолог) В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов – участие (ежемесячно); 7 баллов – призер (разово); 10 баллов – победитель (разово). 1 балл				
6	Обмен опытом в виде открытых занятий, внеклассных мероприятий	2 балла – школьный уровень; 3 баллов – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень.				
7	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции. (разного уровня)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный; 4 балла – областной уровень; 5 баллов – федеральный уровень.				
8	Публикации в педагогических газетах, журналах, сборниках (по количеству публикаций) Наличие электронной публикации	5 баллов - педагог; 1 балл – ученик. 1 балл – педагог; 1 балл -ученик.				
9	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
10	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
11	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
12	Психологическое сопровождение инновационных программ, проектов, направлений (в соответствии с приказом)	1 балл – разработана и реализуется программа сопровождения, имеется соответствующая плановая, и статистическая и аналитическая документация 2 балла – руководство проектом, проблемно-творческой группой либо разработаны и реализуются не менее двух программ сопровождения				

13	Диагностика обучающихся по запросам вышестоящих органов	2 балла				
14	Организация и работа службы медиации (при наличии протокола заседания)	2 балла				
15	Организация и проведение мероприятий, способствующих повышению имиджа школы (акции, встречи, тематические собрания, праздники, неделя психологии и профориентации, выступления на родительских собраниях)	2 балла				
17	Проведение и проверка работ по системным исследованиям и мониторингу	2 балла				
2.	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие; 3 балла - по распоряжению вышестоящих органов; 3 балла - робототехника, профориентация (выход на предприятия, профессиональные пробы, дни открытых дверей и т.д.)				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Показатели стимулирования социального педагога

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Интенсивность труда, сложность выполняемых работ	X	X	X	X	X
1.1.	Открытость социальной работы	1 балл - Обновление и пополнение информации на официальном сайте учреждения-				
2.	Высокие результаты деятельности					
2.1.	Положительная динамика результативности работы (подтверждается документально)	2 балла - Снижение количества обучающихся, совершивших правонарушения и состоящих на различных видах учета за отчетный (четверть) период. 2 балла - трудоустройство несовершеннолетних, состоящих на всех видах учета в свободное время, на каникулах (по факту)-				
2.2.	Организация и проведение мероприятий социальным педагогом на базе школы (семинары, конференции, мастер-классы и т.д.)	5баллов - организация 3 балла - проведение				
2.2	Организация экскурсий, поездок и иных мероприятий (при наличии копии приказа на выход)	1 балл				
3.	Профессиональный рост					
3.1.	Участие в профессиональных очных конкурсах	5 баллов- участие 7 баллов- призер; 10 баллов- победитель				
3.2.	Публикации в сборниках, прессе, СМИ (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от количества)	5 баллов 1 балл				
3.3.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции	2 балла - школьный уровень; 3 балла - муниципальный уровень; 4 балла - областной уровень 5 баллов - федеральный(международный) уровень				
3.4.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных	5 баллов				

	Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы					
3.5.	Организация и сопровождение школьной службы медиации	2 балла (при наличии протокола заседания)				
3.6	Выход на дом обучающихся	2 балла (протокол)				
4	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)					
4.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие;				
4.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
4.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
4.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

4.5	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
-----	--	--	--	--	--	--

Показатели стимулирования педагога дополнительного образования

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Образовательная и научно- методическая деятельность	X	X	X	X	X
1.1.	Результаты реализации образовательных программ (ноябрь, январь, апрель, июнь)	% сохранности контингента, на одну ставку 3 группы по 15 человек: от 60% до 70% - 1 балл ; от 70% до 80%- 2 балла ; больше 80%- 3 балла . % стабильности состава обучающихся: до 50%- 1 балл ; от 50% до 70%- 2 балла ; свыше 70%- 3 балла				
1.2.	Наличие учеников участников, победителей и призёров во внутришкольных конференциях	1 балл – участие (по количеству мероприятий) 2 балла – наличие призёров; 3 балла – наличие победителей				
1.3.	Организация и проведение на базе школы мероприятий различного уровня начиная с муниципальных, согласно плану департамента образования (семинары, конференции, мастер-классы)	5 баллов				

1.4.	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
1.5.	Участие педагога в профессиональных очных конкурсах: «Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Рыцарь в образовании», «Краса в образовании», «Педагог-наставник», «Первые шаги в профессию», и др. В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов - участие (ежемесячно); 7 баллов - призер; 10 баллов – победитель 1 балл				
1.6.	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				
1.7.	Публикации в педагогических газетах, журналах, сборниках (по количеству личных публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от количества)	5 баллов 1 балл				
1.8.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции (подтвержденное документально)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень 5 баллов – федеральный(международный) уровень				
1.9	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах других образовательных организаций на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				

1.10	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
2	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход,	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Показатели стимулирования преподаватель-организатор ОБЖ

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Качественная организация работы по постановке на воинский учет юношей допризывного возраста (октябрь, февраль)	2 балла				
1.2	Качественная организация работы по обеспечению безопасности образовательного процесса,	2 балла				

	антитеррористической безопасности, предупреждению дорожно – транспортных происшествий					
1.3	Качественное и своевременное выполнение распоряжений вышестоящих организаций	2 балла				
1.4	Качественное и своевременное ведение обязательной и текущей документации.	2 балла				
1.5	Отсутствие замечаний по итогам проверок разного вида	1 балл				
1.6	Высокий уровень исполнительской дисциплины (своевременная и качественная подготовка отчетов, исполнение приказов).	3 балла				
1.7	Своевременное проведение всех видов инструктажей (сентябрь, январь)	2 балла				
1.8	Своевременное обучение работников школы знаниям по пожарной безопасности, оказанию первой помощи, антитеррористической безопасности, по ГО	2 балла				
1.9	Работа классных руководителей(при наличии классного руководства) по ликвидации задолженности по платным услугам	1 балл – сокращение задолженности по отношению к предыдущему месяцу; 3 балла – отсутствие задолженности				
1.10	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах трёх школ на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы,	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
2.	Образовательная и научно- методическая деятельность	X	X	X	X	X
2.1	Наличие учеников участников, победителей и призёров во внутришкольных конференциях, олимпиадах (по направлению деятельности ОБЖ)	1 балл – участие (по количеству мероприятий); 2 балла – наличие призёров; 3 балла – наличие победителей				
2.2.	Организация и проведение мероприятий с обучающимися на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
2.3.	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня, утверждаемого Министерством Просвещения РФ,	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся)участие муниципального,				

	перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				
2.4.	Участие педагога в профессиональных очных конкурсах: «Сердце отдаю детям», «Классный руководитель года», «Рыцарь в образовании», «Учитель года», конкурсы ВУЗов В заочных конкурсах по направлению деятельности	5 баллов - участие (ежемесячно); 7 баллов - призер; 10 баллов – победитель 1 балл				
2.5.	Публикации в педагогических газетах, журналах, сборниках (по количеству публикаций) Наличие электронных публикаций (независимо от количества)	5 баллов 1 балл				
2.6.	Выступление с докладом на педсовете, семинаре, конференции (подтвержденное документально)	2 балла – школьный уровень; 3 балла – муниципальный уровень; 4 балла – областной уровень 5 баллов – федеральный(международный) уровень				
2.7.	Участие в инновационной деятельности (апробация новых программ впервые , УМК, допущенных Министерством образования и науки Российской Федерации; введение новых ФГОС -3, впервые) по приказу школы	5 баллов				
2.8.	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
2.9.	Организация и участие в сетевых педагогических сообществах, педагогических мастерских (подтвержденных документально)	1 балл – организация 1 балл - участие				
2.10.	Организация и проведение на базе школы мероприятий различного уровня начиная с	5 баллов				

	муниципальных, по направлению деятельности ОБЖ (семинары, конференции, соревнования, конкурсы)					
3.	Внеклассная работа при наличии классного руководства (ответственные: зам. директора по ВР)	X	X	X	X	X
3.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
3.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
3.3.	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
3.4.	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Советник директора по воспитательной работе

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Участие в проведении заседаний штаба воспитательной работы	2 балла (ежемесячно)				
1.2	Своевременное предоставление документации в департамент образования и иные подведомственные структуры	2 балла				
1.3.	Проведение мероприятий с активом обучающихся по планированию работы	2 балла				

1.4.	Проведение мероприятий с активом родителей обучающихся	4 балла				
1.5	Проведение методических мероприятий для педагогов (семинары, конференции, мастер-классы)	3 балла				
1.6	Подготовлены материалы, которые опубликованы в социальных сетях	3 балла				
1.7	Вовлечение обучающихся в городских программах и проектах РДШ	3 балла				
1.8	Организовано обучение на сайте КУ РДШ и др. - педагогов; -родителей обучающихся (законных представителей) - обучающихся	3 балла				
1.9	Проведены мониторинги социальных сетей (групп, школьных чатов, индивидуальных страниц обучающихся на предмет выявления негативных контентов или постов, «тревожных» сигналов)	2 балла				
1.10	Работа с активом обучающихся по работе со СМИ. Подготовка новостей, интервью, репортажей	3 балла				
1.11	Проведены совместные мероприятия с социальными институтами, другими детскими и молодежными общественными организациями	3 балла- участие и проведение				
1.12	Проведены массовые мероприятия, совместно с активом обучающихся	3 балла				
1.13	Организация и проведение мероприятий педагогами на базе школы конференций, конкурсов, соревнований разных уровней из перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска., РЦРО, ИМЦ (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов- организация мероприятий педагогами на базе школы 3 балла - проведение мероприятий педагогами на базе школы				
1.14	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня из перечня , утверждаемого Министерством Просвещения РФ, перечня, утверждаемого департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	5 баллов(до 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня(Приложение1) 10 баллов(больше 10 обучающихся) участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (Приложение1) 4 балла за каждого победителя и призера муниципального и областного уровня (или команды в целом) (Приложение1) 5 баллов за каждого победителя и призера федерального и международного уровня (или команды в целом) (Приложение1)				

1.15	Наличие учеников участников, победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня не включенных в перечень, утверждаемый Министерством Просвещения РФ, перечень, утверждаемый департаментом образования администрации Города Томска. (при наличии сертификатов, грамот, дипломов и медалей) (Приложение 1)	1 балл – участие муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие призеров муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий); 1 балл - наличие победителей муниципального, областного, федерального и международного уровня (по кол-ву мероприятий);				
1.16	Интенсивный труд: педагогическая деятельность с обучающимися школы № 41 на базах трёх школ на время проведения капитального ремонта главного корпуса школы,	4 балла – на базе трех школ 2 балла – на базе двух школ				
	Воспитательная работа(при наличии классного руководства)					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие; 3 балла - по распоряжению вышестоящих органов; 3 балла - робототехника, профориентация (выход на предприятия, профессиональные пробы, дни открытых дверей и т.д.)				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	3 балла - по распоряжению вышестоящих органов;				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	2 балла - участие класса (по количеству мероприятий, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				
2.5	Работа классного руководителя по ликвидации задолженности по платным услугам	1 балл – сокращение задолженности по отношению к предыдущему месяцу; 3 балла – отсутствие задолженности				

Старший вожатый

№	Критерии	Показатели	Баллы
---	----------	------------	-------

			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Участие в проведении заседаний штаба воспитательной работы	2 балла (ежемесячно)				
1.2	Своевременное предоставление документации в департамент образования и иные подведомственные структуры	2 балла				
1.3.	Проведение мероприятий с активом обучающихся по планированию работы	2 балла				
1.44	Подготовлены материалы, которые опубликованы в социальных сетях	3 балла				
1.5	Работа с активом обучающихся по работе со СМИ. Подготовка новостей, интервью, репортажей	3 балла				
1.6	Проведены массовые мероприятия, совместно с активом обучающихся	3 балла				
	Воспитательная работа					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла-за 1 индивидуальное мероприятие; 3 балла - по распоряжению вышестоящих органов; 3 балла - робототехника, профориентация (выход на предприятия, профессиональные пробы, дни открытых дверей и т.д.)				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	3 балла - по распоряжению вышестоящих органов;				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	2 балла - участие класса (по количеству мероприятий, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Приложение №7
К Коллективному договору

Перечень критериев для установления выплат стимулирующего характера работникам, не относящимся к категории педагогических

Показатели стимулирования деятельности заведующего хозяйством

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Эффективное расходование энергоресурсов	3 балла – анализ и принятие необходимых мер по экономии				
2	Содержание помещений в соответствии с санитарными нормами	3 баллов – оперативное реагирование на заявки заведующими кабинетами, контроль за состоянием кабинетов, выявление и своевременное устранение нарушений.				
3	Отсутствие замечаний со стороны контролирующих органов	3 балла – отсутствие замечаний				
4	Исполнительная дисциплина	3 балла - отсутствие замечаний				
5	Кадровое обеспечение хозяйственной части	3 балла – отсутствие замечаний				
6	Своевременное ведение обязательной текущей документации в рамках должностной инструкции	3 балла – отсутствие замечаний				
7	Обеспечение строго соблюдения техники безопасности, охраны труда, пожарной безопасности младшим обслуживающим персоналом	3 балла – отсутствие замечаний				

Показатели стимулирования деятельности делопроизводителя и секретаря

№	Критерии	Показатели	Баллы
---	----------	------------	-------

			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Качественное ведение документации: по приему и увольнению работников школы и по приему и выбытию обучающихся	4 балла – отсутствие замечаний				
2	Качественное ведение документации по обучающимся.	3 балла – отсутствие замечаний				
3	Качественное ведение документации по личному составу работников школы	3 балла – отсутствие претензий				
4	Отсутствие случаев несвоевременного выполнения заданий руководителя в установленные сроки	3 балла – отсутствие претензий				
5	Качественный прием и рассылка входящей и исходящей документации	4 балла – отсутствие замечаний				
6	Организация делопроизводства	4 балла удобство ведения и отсутствие замечаний				
7	Сохранность компьютерного оборудования, вычислительной, множительной техники.	1 балл				

Показатели стимулирования деятельности инженера ТСО

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Контроль за сроками обеспечения школы лицензионными программными продуктами	2 балла – постоянное обеспечение				
2	Отсутствие замечаний по работе	3 балла – отсутствие замечаний				

Показатели стимулирования деятельности уборщицы служебных помещений

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Обеспечение порядка на закрепленной территории (оперативное извещение о имеющихся недостатках)	1 балл – следить за исправным состоянием электроприборов, дверей, окон, своевременное оповещение соответствующей службы и завхоза				
2	В летнее время: помощь в текущем ремонте; уборке не закрепленной территории в случае ЧС	5 баллов				
3	Проведение внеплановых генеральных уборок	5 баллов – участие в общешкольных генеральных уборках 1 раз в месяц				
4	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию и своевременностью уборки закреплённых помещений	3 балла				

Показатели стимулирования деятельности рабочего по обслуживанию здания.

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	В летнее время: помощь в текущем ремонте	3 балла				
2	Своевременное выполнение заявок и отсутствие замечаний	3 балла – отсутствие устных замечаний и докладных записок				

Показатели стимулирования деятельности электромонтера

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Отсутствие замечаний	3 балла				
2	Осуществление текущего ремонта электроинструмента, монтажа светильников и т.д.	3 балла – бесперебойная работа электроинструмента, минимальный срок введения в эксплуатацию новых линий.				

Показатели стимулирования деятельности ночного сторожа

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Отсутствие замечаний по сохранности здания и имущества школы	3 балла – отсутствие или своевременное предотвращение краж, взломов, битья окон и т.п.; в случае совершения или попытки хулиганских действий – немедленный вызов наряда полиции и оповещение администрации.				
2	Обеспечение порядка в здании в вечернее время	2 балл – отсутствие в здании посторонних лиц (без приказа или особого распоряжения администрации школы); своевременное выявление неисправности или нарушения замков, сигнальных устройств, систем электро-, тепло- и водоснабжения, принятие мер по их устранению с обязательным сообщением завхозу и вызовом соответствующих служб.				
3	В летнее время: помощь дворнику в покосе травы, уборке территории, полив цветов и насаждений; помощь в проведении текущего ремонта здания.	5 баллов				

Показатели стимулирования деятельности вахтера, гардеробщика.

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Прием и выдача ключей от помещений	2 балла – обязательное фиксирование в журнале выдачи и возврата ключей; в конце рабочего дня – сдача смены ночному сторожу с фиксированием в журнале всех нарушений внутреннего распорядка. Обеспечение наличия ключей от всех помещений в конце рабочего дня.				
2	Приём и хранение верхней одежды и обуви обучающихся	2 балла Обеспечение порядка в течение рабочего дня.				
3	Отсутствие замечаний	3 балла – отсутствие замечаний и докладных				

Показатели стимулирования деятельности слесаря-сантехника

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Обеспечение бесперебойной работы систем холодного и горячего водоснабжения, канализации	1 балл - отсутствие устных замечаний и докладных записок со стороны работников школы				
2	Своевременное выполнение заявок и отсутствие замечаний	3 балла - отсутствие устных замечаний и докладных записок				

Показатели стимулирования деятельности дворника

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1	Обеспечение качественной уборки закрепленной территории	2 балла – летнее время: покос травы 1 раз в 10 дней. Зимнее время: очистка крыльца ото льда, отмостков, своевременная очистка пожарных выходов и гидрантов от снега и льда				
2	Обеспечение порядка на закрепленной территории	3 балла – своевременное оповещение администрации школы о нарушениях правил ТБ или внутреннего распорядка				

Инженер по охране труда

№	Критерии	Показатели	Баллы			
			Самооценка	МО	Администрация	Комиссия
1.	Деятельность по направлению	X	X	X	X	X
1.1	Отсутствие несчастных случаев в школе по акту Н1, Н2	3 балла				
1.2	Своевременное предоставление документации в департамент образования и иные подведомственные структуры	2 балла				
1.3	Отсутствие замечаний в документации по охране труда	2 балла				
1.4	Проведение ежемесячных проверок работников школы по соблюдению требований по охране труда в учебных кабинетах, пищеблока и столовой, медкабинета и подсобных помещений	3 балла				
1.5	Ведение мониторинга по ОРВИ, ГРИППУ	2 балла				
1.6	Административное дежурство	5 баллов				

2	Внеклассная работа (ответственные: зам. директора по ВР)					
2.1	Организация экскурсий, поездок, походов (при наличии копии приказа на выход)	2 балла -за 1 индивидуальное мероприятие;				
2.2	Социальная индивидуальная работа с обучающимися и их семьями, состоящими на учете в КДН и ОДН	4 балла - посещение на дому (с предоставлением копии акта посещения), присутствие на заседании в КДН и ОДН, на суде				
2.3	Участие с командой в городских целевых воспитательных программах по списку зам. директора по ВР)	2 балла за участие (по факту) 4 балла - команда призер или команда победитель в 1 конкурсной программе (независимо от количества команд); 5 баллов - команда призер или команда победитель независимо от количества команд (по итогам завершения программы)				
2.4	Активность участия класса в школьных мероприятиях под руководством классного руководителя (согласно годовому плану зам. директора по ВР)	3 балла - участие класса 50% и более (по количеству конкурсов, включая все номинации) 2 балла - наличие призеров и победителей (по количеству мероприятий, включая все номинации)				

Правила внутреннего трудового распорядка

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее: Федеральный закон №273-ФЗ».

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

образовательное учреждение – учреждение, действующее на основании Приказа Минпросвещения России от 31.07.2020 № 373 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам дошкольного образования.

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;

представитель работодателя - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательным учреждением;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов⁴.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - шести месяцев.

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Закона РФ «Об образовании в РФ».

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

⁴ Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

- 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 выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел,- при поступлении на работу, связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

2.1.8. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Закона РФ «Об образовании в РФ»).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом⁵ работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.12. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом, трудовая книжка на работника не ведётся.

⁵ С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в образовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации⁶.

2.1.14. Трудовые книжки работников хранятся в учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладыши к ним хранятся как документы строгой отчетности.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку⁷.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.1.17. На каждого работника при приеме на работу оформляется личное дело, в состав которого входят следующие документы:

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- документ об образовании (копия);
- должностная инструкция (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно);
- свидетельство о заключении, расторжении брака и др., если документ об образовании на другой фамилии (копия);
- медицинскую справку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
 - справка об отсутствии судимости;
 - копия трудовой книжки у совместителей, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника оформлялась;
 - согласие работника об использовании фотографических и персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- аттестационный лист;
- при смене фамилии, имени, отчества и др:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа руководителя о смене фамилии, имени, отчества и др.
- при рождении ребенка:
 1. свидетельство о рождении ребенка (копия);

⁶ См. постановление Правительства РФ от 24.07.2021 №1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации и приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

⁷ Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
3. копия приказа руководителя.
 - при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа.

копии документов о профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании;

- копии государственных, ведомственных, областных и муниципальных наград.

В состав личного дела могут входить и другие документы, которые дополняют данный перечень по усмотрению руководителя учреждения и отражаются в «Описи личного дела».

Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

2.2. Гарантии при приеме на работу

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

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

2.2.3. Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно по следующим основаниям:

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме **не позднее, чем за две недели (14 календарных дней)**, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.8. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов-комплектов, групп;
- изменение количества часов по предмету ввиду изменения учебного плана, учебных программ и т.п.

2.4.9. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.11. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или

предоставить сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 ТК РФ) и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

2.4.15. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращённого рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя;

3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящегося у работодателя;

3.2.5. проходить предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

3.2.11. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.2.12. проходить аттестацию с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в случае отсутствия квалификационной категории на основании представления работодателя.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний обучающихся;

3.3.2. на внесение предложений по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, установленном ТК РФ, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. с целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение (перечислить места, где установлено видеонаблюдение). Ознакомить всех сотрудников под роспись;

3.5.9. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников, в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте для определённых категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются

меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

курить⁸, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем .

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения⁹.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)¹⁰.

⁸ В соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 №15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма, последствий потребления табака или потребления никотинсодержащей продукции».

⁹ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

¹⁰ Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут¹¹.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой¹²;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

¹¹ Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

¹² Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: в будние дни с понедельника по пятницу с 8.00 до 19.10, в воскресенье выходной день.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час¹³.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор школы, заведующий хозяйством, рабочий по комплексному обслуживанию здания, слесарь-сантехник, электромонтёр.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

¹³ В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: вахтёры, сторожа.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие¹⁴.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года¹⁵.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации¹⁶.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)¹⁷:

¹⁴ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

¹⁵ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

¹⁶ В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

¹⁷ Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций контроля образовательного процесса и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 по 12.30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы.

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

«В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», пунктом 6.15 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза Работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 №25, педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-

инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.¹⁸

Образовательная деятельность педагогами в дошкольном образовательном учреждении (в учреждении дополнительного образования) осуществляется по адаптированным образовательным программам и индивидуальной программе реабилитации для детей с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов и должны быть созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

Под специальными условиями понимаются условия обучения, воспитания и развития таких детей, включающие специальные образовательные программы, методы обучения и воспитания, дидактические и учебные материалы, технические средства для индивидуального обучения, проведения индивидуальных коррекционных занятий (составление расписаний индивидуальных занятий, ведение индивидуальных дневников)».

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) коллективным договором образовательного учреждения (Приложение № 14).

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 3 дня¹⁹.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

¹⁸ Примечание. Рекомендуем. Пропорциональность работы педагога с ребенком рассчитывать по количеству месяцев, отработанных с ребенком. За месяц предлагаем считать, если педагог отработал более половины месяца. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденной медицинской справкой считается уважительной причиной.

¹⁹ Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений²⁰:

объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых

²⁰ Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**Перечень профессий (должностей)
с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного
оплачиваемого отпуска**

В образовательной организации устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

№	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Руководитель (директор)	не менее 3-х дней
2.	Заместитель руководителя	не менее 3-х дней
3.	Заведующий хозяйством	не менее 3-х дней

**Перечень
профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными
и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного
дополнительного отпуска и его продолжительность (по результатам СОУТ)**

№№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность сокращенного ра- бочего дня (в часах)

- 1 Согласно специальной оценке условий труда

**Перечень
профессий и должностей работников занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда,
с сокращенной продолжительностью рабочего времени (по результатам СОУТ)**

№№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность сокращенного ра- бочего дня (в часах)

2 Согласно специальной оценке условий труда

Приложение № 12
к коллективному договору

Утверждено

на профсоюзном собрании
протокол № 4 от 10.01.2023 г.

Директор МАОУ СОШ №41 _____ /Тропин С.М./

Председатель профкома _____ /Синицына Е.Л./

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МАОУ СОШ №41
заключили настоящее Соглашение в том, что в течение календарного 2023 года руководство образовательного учреждения обязуется
выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№	Содержание мероприятий, (работ)	Ед. учёт а	Кол- во	Стоимо сть работ (руб)	Сроки выполне ния	Ответствен. за мероприие	Ожидаемая социальная эффективность			
							Кол-во работающих которым улучш. усл. труда		Кол-во работающих , освобождён ных от тяжелых физических работ	
							Всего	Жен- щин	Всег о	Жен - щин
1	Опрессовка отопительной системы			25000	Июль 2023	Кебурия Н.Т	58	49	0	0
2	Приобретение медикаментов			10000	В течение года	Шамратова Р.И.	58	49	0	0
3	Организация медосмотра	чел	58	190000	Август – сентябрь 2023	Замятина Л.А.	58	49	0	0
4	Приобрести средства индивидуальной защиты и			25000	В течение года	Кебурия Н.Т.	58	49	0	0

	инвентарь для технического персонала									
5	Озеленение школы и пришкольной территории			5000	Май – июнь 2023	Кебурия Н.Т.	58	49	0	0
6	Пополнить библиотечный фонд			500000	В течение года	Семченко Л.П.	58	49	0	0
7	Приобрести теле-видео- аудио оборудование и другие средства ТСО по программе ЦОС			100000	В течение года	Тропин С.М.	58	49	0	0
8	Провести косметический ремонт кабинетов и этажей, музея			2200000	Июнь - октябрь 2023	Тропин С.М. Кебурия Н.Т. Все сотрудники	58	49	0	0
9	Приобрести новую мебель для классов			10000	В течение года	Тропин С.М.	58	49	0	0
10	Пропитка чердачных помещений			20000	май 2023	Тропин С.М.	58	49	0	0
11	Приобретение пожарных знаков			2000	Февраль 2023	Кебурия Н.Т	58	49	0	0
12	Сброс снега с кровли			40000	Февраль - март 2023	Кебурия Н.Т	58	49	0	0
13	Противопожарные мероприятия и ремонт			10000	В течение года	Тропин С.М.	58	49	0	0
14	Асфальтирование территории			5000	Июль 2023	Тропин С.М.	58	49	0	0
15	Содержание и обслуживание охранной, экстренной кнопки вызова			25000	В течение года	Тропин С.М.	58	49	0	0
16	Обучение педагогов КПК			30000	В течение года	Тропин С.М.	38	34	0	0
	ИТОГО			3197000 ,00						

Приложение №13

к коллективному договору
 МАОУ СОШ №41 г.Томска

**Перечень
 профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами**

N п/п	Наименование профессий и должностей (количество единиц или комплектов)	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	2	3	4

- | | | | |
|----|---------------------------------|--|-------------|
| 1. | Гардеробщик,
библиотекарь | Халат хлопчатобумажный или
халат из смешанных тканей | 1 |
| 2. | Дворник | Костюм хлопчатобумажный для
защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или
костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий | 1 |
| | Рукавицы комбинированные или | | 6 пар |
| | Перчатки с полимерным покрытием | | 6 пар |
| | Плащ непромокаемый | | 1 на 3 года |

3.Рабочий по комплексному обслуживанию зданий.

Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий

или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 1

Рукавицы брезентовые или 4 пары
Перчатки с полимерным покрытием 4 пары

4. Слесарь-сантехник Костюм брезентовый или 1 на 1,5 года костюм хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой

Сапоги резиновые 1 пара
Рукавицы комбинированные или 6 пар
Перчатки с полимерным покрытием 6 пар Перчатки резиновые дежурные
Противогаз дежурный

5. Сторож (вахтер) Халат хлопчатобумажный или 1
халат из смешанных тканей.

6. Уборщик Халат хлопчатобумажный или 1
служебных помещений халат из смешанных тканей.

При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:
Перчатки резиновые 2 пары

7. Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования

Перчатки диэлектрические дежурные
Галоши диэлектрические дежурные

8. Водитель автомобиля. Жилет сигнальный 2 класса защиты в соответствии с приказом Минздравсоцразвития от 20.04.2006 № 297.

В соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Примечание. Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации приказами от 29 октября 2021 года N 767н «Об утверждении Единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств» и N 766н «Об утверждении Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» определены новые требования по обеспечению СИЗ и смывающими средствами, которые вступают в действие с 1 сентября 2023 года. Действующие приказы Минздравсоцразвития России, изданные до 01.03.2022, работодатели вправе использовать типовые нормы до 31.12.2024.

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи	Наружные, сварочные и другие работы,	100 мл

	при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи,	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие

		битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клей, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	100 мл

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

Письмо от 8 августа 2017 г. № 12-753

**О НАПРАВЛЕНИИ ПЕРЕЧНЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ МЕРОПРИЯТИЙ
СОГЛАШЕНИЯ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**

№ п/п	Наименование мероприятий
I. Организационные мероприятия	
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда
II. Технические мероприятия	
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований

охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях
6. Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами
7. Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия
1. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке
2. Создание и оборудование медицинских кабинетов
3. Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)
4. Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки
5. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)
6. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, молоком или другими равноценными продуктами
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)
1. Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ
2. Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами 3. Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта
1. Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом
2. Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)
3. Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря

4. Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях

Примерная форма соглашения по охране труда (приложение 2) должна отражать наименование мероприятий, единицу учета и стоимость работ, срок выполнения мероприятий и ответственных лиц за их выполнение.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам образовательных учреждений города Томска
длительного отпуска сроком до 1 года. *

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок)

устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации Города Томска.

2. **Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I**, «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»²¹.

4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

²¹ Лица, работающие в настоящее время руководителями не имеют права на длительный отпуск сроком до 1 года.

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.4. Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

5.5. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором²².

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

²² Образовательные учреждения в своих коллективных договорах вправе принимать собственные Положения о предоставлении указанного отпуска, которые не могут ухудшать порядок и условия предоставления отпуска по сравнению с настоящим Положением.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;

- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

10. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 9, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 4 настоящего Положения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

12. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

14. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

15. Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

16. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

17. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4

недели до предполагаемого окончания.

18. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

19. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

20. Работник вправе уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника под роспись.

21. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

