

Утвержден
на общем собрании
трудового коллектива МБОУ СШ № 39
Протокол № 3 от «18» декабря 2023 г.


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного
общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 39»

на 2024 - 2026 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ СШ № 39


И.П. Тришина

2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательной
организации


М.В. Истомина

«18» 12 2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 39»

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение между администрацией города Красноярска и Красноярской территориальной (краевой) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее - Соглашение);

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательной организации (далее - организация) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами и соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — профком) в лице председателя первичной профсоюзной организации Истоминой Марины Владимировны;

– работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации Тришиной Людмилы Петровны (далее - руководитель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение семи дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора. (ст. 68 ТК РФ).

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации 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.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения. Согласовывать решение с территориальной профсоюзной организацией нашего района.

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.17. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2024 года и действует по 31 декабря 2026 года включительно.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома (согласование);
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам,

предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— другие формы.

1.19. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

1.20. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Соглашением и настоящим коллективным договором.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

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

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ).

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. При установлении учителям, для которых данная 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 учителям 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 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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» и только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (ст. 333 ТК РФ, п. 1.7. Приказа № 1601);

— восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.12. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции

(работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.13. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.14. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Направлять педагогических работников по их желанию на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в

другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.4. При направлении в служебные командировки дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) оплачиваются в соответствии с Постановлением администрации города Красноярска от 22.07.2014 года № 447 «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Красноярска».

Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера и в размере 200 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности организации, по направлению работодателя или органа управления образованием).

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

3.7. Производить оплату труда педагогических работников:

с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении № 9, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

в целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и её прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска;

в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников организации.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста;
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.6.4. При появлении новых рабочих мест в организации, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из организации в связи с сокращением численности или штата.

4.6.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.6.6. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества обучающихся.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами

внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.4. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

5.5. Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при

надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственности закрепления классного руководителя в классах на следующий учебный год.

- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагог знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временному замещению длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Кроме того, работодатель вправе отменить выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.6. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.7. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой

должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с профкомом.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих

специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 56 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 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.

5.15. 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 организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

5.16. 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.

5.17. 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.

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

5.19. 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.

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

5.21. 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.

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.22. 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.

5.23. Работодатель предоставляет свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.24. Работодатель предоставляет оплачиваемый день отдыха в каждый день вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) с сохранением заработной платы. Оплата производится из фонда оплаты труда образовательной организации. Подтверждением о прохождении вакцинации является медицинский сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

5.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного (муниципального) задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;

- при рождении ребенка – 1 календарный дней;

- для бракосочетания детей работника – 2 календарных дней;

- для бракосочетания работника – 3 календарных дней;

- для похорон близких родственников – 3 календарных дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 1 календарных дня;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности – 2 календарных дня и членам Профкома по занимаемой штатной должности 1 календарный день.

5.26. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

5.27. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.28. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по Организации, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

Для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации и не включается в рабочее время (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

5.29. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.30. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.

5.31. Особенности порядка взаимодействия и организации труда дистанционного работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, устанавливаются согласно локальному акту.

5.32. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статьями 166-168 ТК РФ о направлении работников в служебные командировки.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением администрации города Красноярска № 14 от 27.01.2010 года, а также положением об оплате труда работников организации, которое является Приложением № 4 к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: **10 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца.** При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение руководителем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 N 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные

законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 N 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда сохраняются выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными Приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 N 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными Приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 07.10.1992 N 611.

6.5. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работа педагогических работников в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

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

6.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения.

6.9. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.10.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, городского соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в размере не менее двух третей от среднемесячной заработной платы.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

За работником, приостановившим работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.13. Сохранить за работниками заработную плату в полном размере за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.14. Гарантировать учителям начальных классов, необеспеченных учебной нагрузкой на ставку, оплату на полную ставку.

VII Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство). Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Способствует осуществлению льготной продажи квартир и предоставлению мест в общежитиях работникам организаций в соответствии с правовым актом города.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и организациями культуры в образовательных целях.

7.2. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).

7.3. В соответствии с Постановлением главы г. Красноярска от 27.01.2010 № 14 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных ОУ г.Красноярска» работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.

7.5. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Работодатель обязуется:

8.1. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.

8.2. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.3. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.4. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников организации по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет организации.

8.6. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009г. №290н, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 г. № 997н приобретать и выдавать за счет средств организации работникам, работающим во вредных и (или) опасных условиях труда,

специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также обеспечивать их бесплатными моющими и обезвреживающими средствами в соответствии приказом №1122н от 17декабря 2010г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств».

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013г.

8.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-230 ТК РФ).

8.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения Профкома (ст. 212 ТК РФ).

8.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.15. Создать в организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома (ст. 218 ТК РФ).

8.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления

ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.18. Стороны совместно обязуется организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников.

8.19. С целью улучшения работы по пожарной безопасности:

8.19.1. Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора, МЧС России;
- обеспечивает организацию нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;
- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;
- доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников образовательной организации;
- организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;
- организует и проводит в образовательной организации изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций»;
- разрабатывает инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, на складах и в гаражах учебного заведения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;
- обеспечивает материалами наглядной агитации и пропаганды, направленной на обеспечение пожарной безопасности, борьбы с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах;
- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории с целью обеспечения на ней пожаробезопасной обстановки (недопущение захламленности, разведения костров, складирования строительных материалов во дворах, на участках, прилегающих к зданиям учебного заведения);
- ведет статистический отчет о состоянии пожарной безопасности в учебном заведении (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.19.2. Профсоюз:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательной организации, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств

обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичными средствами пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов и автоматических средств пожаротушения, своевременность периодической проверки их рабочего состояния, отраженной в актах;

- контролирует графики профилактической проверки по обеспечению пожарной безопасности в энергосистемах, на электрооборудовании, электроустановках, в компьютерных классах;

- осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

8.19.3. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

IX. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет 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 выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника *в размере 1%* (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение

выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

9.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

9.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

9.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

9.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

9.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

9.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

9.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

9.3.10. Производить оплату труда работнику организации руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации) в размерах, определенных Положением о стимулирующих выплатах по занимаемой штатной должности с введением для неё дополнительного критерия: «За работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива» в соответствии с Приложением № 4 (статья 377 ТК РФ.);

9.3.11. Члены профкома включаются в состав комиссий организации по тарификации, по аттестации педагогических работников, по распределению стимулирующих выплат, по специальной оценке условий труда, по охране труда, и других.

9.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации.

9.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе (3 рабочих дня), для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.6. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

9.7. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.9. Работодатель бесплатно предоставляет страницу на внутреннем информационном сайте организации для размещения информации профкома.

9.10. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) организации заявление о нарушении руководителем организации, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников организации и обеспечению их новогодними подарками.

10.9. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий организаций по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации.

10.15. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

10.16. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

10.17. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

11.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.5. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

11.6. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (*либо на условиях, определенных сторонами*).

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

От работодателя:

Директор
МБОУ СШ № 39



Я.П. Тришина

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательной
организации

М.В. Истомина

2023 г. «18» 12 2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами администрации гор. Красноярска содержащими нормы трудового права.

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, краевыми законами, муниципальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательная организация - образовательная организация, действующая на основании Устава (далее – образовательная организация);

педагогический работник – работник образовательной организации, занимающий должность в соответствии со штатным расписанием вступивший в трудовые отношения с Работодателем;

представитель работодателя - руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» ТК РФ;

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

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательная организация), вступившее в трудовые отношения с Работником.

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

Правила внутреннего трудового распорядка являются Приложением к коллективному договору № 1.

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 данной образовательной организации.

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, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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 организации, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения - не более 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 Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению

которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (ч.3 ст. 312.2 ТК РФ).

2.1.8. Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку (при наличии), содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст. 220 ТК РФ) и пройти обязательный предварительный медицинский осмотр за счет средств организации.

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

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

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, если в

соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.11. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона №273 «Об образовании в РФ».

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

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку (при наличии), содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ч. 1 ст. 213 ТК РФ) и пройти обязательный предварительный медицинский осмотр за счет средств организации.

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

2.1.14 При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым Кодексом, 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 Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

Должностные обязанности руководителя организации, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет (ст. 283 ТК РФ) трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа

об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы».

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.17. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе 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).

2.1.18. 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.

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

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

2.1.20. 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, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

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 Трудовым кодексом 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).

2.1.21. 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).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении 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 заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

2.2.4. 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.

2.2.5. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

2.2.6. 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 организации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в организации;

изменения в осуществлении образовательного процесса в организации (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 одной образовательной организации 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, повышение квалификации 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 (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных 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:

Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

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

2.4.2. 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).

2.4.3. 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.

2.4.4. 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 образовательную организацию, 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.

2.4.5. 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. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.4.6. 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).

2.4.7. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников организации 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 организации;
- 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.

2.4.8. Ликвидация или реорганизация образовательной организации, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.9. 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 или наркотического 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).

2.4.10. 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 образовательной организации;

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

2.4.11. Трудовой договор с работником образовательной организации подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор с работником образовательной организации прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 84 ТК РФ – п. 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в той же образовательной организации. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

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.

2.4.12. 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).

2.4.13. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

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) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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, а также в трудовой книжке.

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

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

2.4.18. 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).

2.4.19. 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.

2.4.20. 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 образовательную организацию, 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.

2.4.21. 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. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

2.4.22. 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).

2.4.23. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях сокращения численности или штата работников организации 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 организации;
- 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.

2.4.24. Ликвидация или реорганизация образовательной организации, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением

численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.25. 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 или наркотического 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).

2.4.26. 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 образовательной организации;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.27. Трудовой договор с работником образовательной организации подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключаящих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор с работником образовательной организации прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 84 ТК РФ – пункт 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при

наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в той же образовательной организации. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

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.

2.4.28. 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).

2.4.29. 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 (статья 66.1 трудового Кодекса) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и внесение информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового Кодекса) об основании и о причине прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками настоящего Кодекса или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи трудового Кодекса или иного федерального закона.

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному

подпунктом "а" пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 трудового Кодекса, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 трудового Кодекса. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

2.4.30. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник расписывается в личной карточке и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним, а также в трудовой книжке.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудоого 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, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом 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 организацией в предусмотренных Трудовым кодексом 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, находящихся у работодателя;

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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 образовательной организации;

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 образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательной организации 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 организации;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных организациях высшего профессионального образования, а также в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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 образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательной организации 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 образовательной организации, 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, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

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

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом организации;

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 по заключению коллективного договора;

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. реализовывать иные права, определенные уставом образовательной организации, 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. знакомить работников под роспись с коллективным договором, а также с дополнениями и изменениями в него;

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

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

3.6.13. 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;

3.6.14. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего

заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

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

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.19. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.20. 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, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 трудового Кодекса), внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором на основании Отраслевого Соглашения. 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 организации в помещениях и на территории образовательной организации запрещается:

Курить табак, 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 организации устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем - воскресенье. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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).

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 образовательной организации 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 «динамическая пауза» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 40 минут.

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 программой;

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 образовательной организации 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.

При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, 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 образовательной организации 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 образовательная организация 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 образовательной организации.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся организации, 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 организации, являются для них рабочим временем.

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

4.1.9. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации.

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

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 организации, занимающих следующие должности: директор.

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.

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).

Установить режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож.

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

4.1.15. С учетом условий работы в организации 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. Установить учетный период один год.

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

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 организации, коллективным договором):

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 образовательной организации функций по контролю за образовательным процессом 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. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также её изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601).

4.2.2. 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.

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

4.2.4. 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.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.2.5. 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.

4.2.6. 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.

4.2.7. При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данное образовательная организация 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.

4.2.8. 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.

4.2.9. 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.

4.2.10. 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.

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

4.2.12. 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.

4.2.13. Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации 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 организаций, 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 данная образовательная организация 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 организации 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 до 13.00.

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).

4.3.6. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 N 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

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

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 организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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 непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление 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 организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность;
- награждает почетной грамотой.

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 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 образовательной организации (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).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

6.6. 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 представительного органа работников.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации 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.

Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 39



Л.П. Тришина

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СШ № 39

М.В. Истомина

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работников муниципального
бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя школа № 39»

Администрация муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 39», в лице директора Тришиной Людмилы Петровны и профсоюзный комитет школы, в лице председателя первичной профсоюзной организации Истоминой Марины Владимировны, заключили настоящее соглашение по охране труда .

1. Общие положения.

1.1. Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя школа № 39», далее – Школа.

1.2. Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

1.3. Соглашение вступает в силу с момента его подписания работодателем; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с трудовым коллективом.

1.4. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором школы и профсоюзным комитетом.

2. Обязательства администрации:

2.1. Гарантирует права работников на охрану труда, включая обеспечение условий труда соответствующих требованиям охраны труда.

2.2. Обеспечивает соблюдение режима труда и отдыха работников.

2.3. Обеспечивает своевременное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, профессиональных рисков.

2.4. Организовывает ресурсное обеспечение мероприятий по охране труда.

2.5. Организует безопасную эксплуатацию производственных зданий, сооружений, оборудования, безопасность технологических процессов и используемых в производстве сырья и материалов.

2.6. Принимает меры по предотвращению аварий, сохранению жизни и здоровья работников и иных лиц при возникновении таких ситуаций, в том числе меры по оказанию пострадавшим первой помощи.

2.7. Обеспечивает создание и функционирование СУОТ.

2.8. Организует в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований работников (при необходимости).

- 2.9. Допускает к самостоятельной работе лиц, удовлетворяющих соответствующим квалификационным требованиям и не имеющих медицинских противопоказаний к указанной работе.
- 2.10. Обеспечивает приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с условиями труда и согласно типовым нормам их выдачи.
- 2.11. Обеспечивает приобретение и функционирование средств коллективной защиты;
- 2.12. Организует проведение специальной оценки условий труда.
- 2.13. Организует и проводит контроль за состоянием условий и охраны труда.
- 2.14. Содействует работе комитета (комиссии) по охране труда, уполномоченных работниками представительных органов.
- 2.15. Осуществляет информирование работников об условиях труда на их рабочих местах, уровнях профессиональных рисков, а также о предоставляемых им гарантиях, полагающихся компенсациях;
- 2.16. Обеспечивает санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 2.17. Принимает участие в расследовании причин аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, принимает меры по устранению указанных причин, по их предупреждению и профилактике.

3. Обязательства профсоюза:

- 3.1. Заключает от имени трудового коллектива Соглашение по охране труда на учебный год с последующей пролонгацией.
- 3.2. Осуществляет общественный контроль над деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с законодательством РФ.
- 3.3. Проверяет состояние охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии на рабочих местах и добивается необходимых мероприятий по обеспечению здоровых и безопасных условий труда не реже двух раз в год.
- 3.4. Принимает участие в работе комиссии по принятию школы к новому учебному году.
- 3.5. Участвует в расследовании несчастных случаев и случаев профессиональных заболеваний.
- 3.6. Участвует в разработке мероприятий по достижению установленных нормативов по ОТ.
- 3.7. Контролирует применение спецсредств, выдаваемых обслуживающему персоналу школы.
- 3.8. Организует сбор предложений для проекта Соглашения по охране труда и обсуждает их на собрании трудового коллектива.
- 3.9. Проверяет ход выполнения Соглашения по охране труда.

4. Взаимные обязательства администрации и профсоюза:

4.1. Осуществлять административно-общественный контроль над состоянием охраны труда на рабочих местах.

4.2. Выносить на рассмотрение трудового коллектива вопрос состояния охраны труда, обсуждать случаи нарушения требований техники безопасности со стороны работников школы.

Перечень мероприятий по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии Федерального закона РФ от 28.12.2013 №426-ФЗ	4 квартал 2024 года
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	2024 год
1.3. Обучение работников безопасным методам и приемам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	В течение года
1.4. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	По мере необходимости
1.5. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым полагается компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	Ежегодно
1.6. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	Два раза в год (весна, осень)

1.7. Организация и проведение административно-общественного контроля	В течение года
1.8. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	Ежегодно
1.9. Приобретение мебели для учебных кабинетов	В течение года
2. Технические мероприятия	
2.1. Подготовка системы отопления к осенне-зимним условиям работы, утепление помещений.	Август-Сентябрь
2.2. Проведение очистки вентиляционных коробов и шахт. Очистка вентиляционных камер, циклонов, фильтров и воздухопроводов от горючих отходов.	Ежегодно
2.3. Приведение освещенности к санитарно-гигиеническим нормам, замена перегоревших ламп в кабинетах; сдача в утилизацию перегоревших люминесцентных ламп	В течение года
2.4. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно Май, август
2.5. Проведение испытания спортивного оборудования	Ежегодно Май, август
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Содержание в надлежащем состоянии учебных кабинетов, обеспечение в них температурного режима, освещенности и других условий в соответствии с действующими нормативными требованиями	В течение года
3.2. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	Ежегодно
3.3. Обеспечение аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	В течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, утвержденными постановлениями Минтруда России.	В течение года
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	По мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	

5.1. Разработка, утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности в соответствии с требованиями ГОСТ 12.07.2004 г. и на основе правил пожарной безопасности	По мере необходимости
5.2. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	По мере необходимости
5.3. Обучение руководителей и лиц, ответственных за пожарную безопасность, программам пожарно-технического минимума в установленном порядке	2024 года
5.4. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Ежемесячно
5.5. Приобретение (замена, перезарядка) первичных средств пожаротушения	В течение года
5.6. Техническое обслуживание систем противопожарного водоснабжения	2 раза в год
5.7. Обеспечение работы системы автоматической пожарной сигнализации оповещения и управления эвакуацией людей о пожаре, дымоудаления	В течение года
5.8. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций и текстильных материалов (экспертиза)	Ежегодно

Приложение № 3
к коллективному договору

Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 39



Л.П. Тришина

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СШ № 39

М.В. Истомина

СОГЛАШЕНИЕ

о мерах пожарной безопасности в здании образовательного учреждения и на прилегающей территории

Работодатель:

1. Знакомит работника при приеме на работу с требованиями охраны труда, пожарной безопасности.
2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда, пожарной безопасности.
3. Совместно с профкомом разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, пожарной безопасности включающие организационные и технические мероприятия, срок его исполнения, должностное лицо, ответственное за его исполнение.
4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец. одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.
5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников учреждения.
6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и учащимися.
7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий охраны труда и пожарной безопасности.
8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.
9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.
(При понижении температуры ниже 17С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14С в помещении, занятия прекращаются)
10. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.
11. Может устанавливать надбавку работнику учреждения, на которого приказом возложены обязанности ответственного за состояние охраны труда, пожарной безопасности учреждения, а также уполномоченным от коллектива по охране труда.
12. Информировывает работника (под расписку) об условиях охраны труда, пожарной безопасности, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда, пожарной безопасности учреждения.
13. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, пожарной безопасности, инструкциями по охране труда. Пожарной безопасности, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда, пожарной безопасности.
14. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

15. Обеспечивает прохождение работниками предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также выдачу медицинских книжек. (Перечень лиц, подлежащих периодическим медицинским осмотрам, и объем медицинских осмотров приводится в приложении к коллективному договору). Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) в каникулярное время для прохождения профилактического медицинского осмотра.
16. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.
17. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда.
18. Создает совместно с профсоюзным комитетом на паритетной основе комиссию по охране труда.
19. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.
20. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.
21. Выделяет средства на оздоровление работников и их детей.

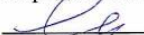
Профсоюзный комитет.

1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства об охране труда, пожарной безопасности со стороны администрации учреждения.
2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачи работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.
3. Избирает уполномоченных по охране труда.
4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.
5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.
6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.
7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда и по обязательствам, предусмотренным трудовым договором.
8. В случае грубых нарушений требований охраны труда, пожарной безопасности (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум ит.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. (Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации).

Приложение № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя школа № 39»

 /М.В. Истомина./

« 18 » 12 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор муниципального бюджетного
образовательного учреждения

«Средняя школа № 39»

 Л.П. Тришина./

2023 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного
образовательного учреждения
«Средняя школа № 39»**

I. Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 39» (далее - Положение) разработано в соответствии:

Трудового кодекса Российской Федерации;

Приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601

«О

продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников оговариваемой в трудовом договоре;

Постановлением администрации города Красноярск от 27.01.2010 № 14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Красноярск» (с действующими изменениями в Постановление администрации города Красноярск от 05.06.2023г. № 387, от 20.06.2023г. № 444).

1.2. Положение муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 39» (далее - Школа) регулирует порядок, условия оплаты труда работников, а также распределение и стимулирующей части оплаты труда педагогов.

1.3. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

1.4. Настоящее положение принимается на общем собрании трудового коллектива с оценочным листом (по итогам работы), который является неотъемлемой частью настоящего локального нормативного акта и утверждается директором школы.

1.5. Школа в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.6. Система оплаты труда работников Школы включает в себя следующие элементы оплаты труда:

оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.7. Заработная плата работников Школы увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.8. Работникам Школы в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. Оклады (должностные оклады) ставки заработной платы

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Школы на основе требований к

профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

2.2. В Положении об оплате труда устанавливаются ставки заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 №216н:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1		2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3849,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4053,0 *
2-й квалификационный уровень		4498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7569,0
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7926,0
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8683,0
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9505,0

(таблица в редакции Постановления администрации г. Красноярска от 05.06.2023 № 387)

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4053,0
2-й квалификационный уровень	4276,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4498,0
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6854,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4943,0

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9888,0
2-й квалификационный уровень	10629,0
3-й квалификационный уровень	11467,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6854,0
5-й квалификационный уровень	7742,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8397,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»	

1-й квалификационный уровень	8993,0
2-й квалификационный уровень	10418,0
3-й квалификационный уровень	11219,0

2.6. Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности "заведующий библиотекой" устанавливается в размере 8397,0 рубля.

2.7. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3481,0
Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
2-й квалификационный уровень	3949,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4053,0
2-й квалификационный уровень	4943,0
3-й квалификационный уровень	5431,0
4-й квалификационный уровень	6542,0

(таблица в редакции Постановления администрации г. Красноярска от 05.06.2023 № 387)

2.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам школы могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.8.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

O_{\min} - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.8.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.8.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пунктах 2.8.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливается настоящим положением с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда Школы, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.8.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента, процентов
1	2	3
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25
	первой квалификационной категории	15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания: для педагогических работников общеобразовательных учреждений.	35

2.8.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K1 + K2,$$

где:

K1 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.8.4;

K2 - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.8.4.

Расчет повышающего коэффициента (K2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат <15%, то K2 = 0%,

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат >15%, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K2 = Q1 / Q_{окл} \times 100\%,$$

где:

Q1 - фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

Q_{окл} - объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных

окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}}, \text{ где:}$$

Q - общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;
 $Q_{\text{гар}}$ - фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ - предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, определяется в размере не менее 15% от фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.

III. Выплаты компенсационного характера (виды, размер и условия)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;
выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников Школы устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливаются работникам Школы на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

3.6. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, устанавливается работникам Школы на основании статьи 149 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1	2	3
1	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
2.	за работу в (классах, группах) с обучающимися, воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития)	20
3.	за ненормированный рабочий день	15

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

3.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

IV. Выплаты стимулирующего характера и персональные выплаты

4.1. Стимулирующие выплаты выплачиваются в целях усиления материальной заинтересованности работников школы в повышении результативности и качества образовательного процесса, развития активности и инициативы работников; стимулирования повышения квалификации педагогов и руководящих работников школы.

Установление стимулирующих выплат производится приказом директора школы. Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда школы. Сумма, выплачиваемая одному работнику, минимальными и максимальными размерами не ограничивается.

4.2. Работникам Школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;
персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников;
выплаты по итогам работы;
других видов выплат стимулирующего характера (в случае если они установлены муниципальными правовыми актами).

4.3. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Школы.

4.4. Руководитель Школы при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Школы.

4.5. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Школы, ежемесячно педагогам школы и ежеквартально заместителям директора.

4.6. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников Школы определяются согласно (см. приложения №1, №3) настоящего Положения.

Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей сотрудников для работников Школы определяются согласно (см. приложение № 2) настоящего Положения.

4.7. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.6. могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 2, 3 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда)) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно (см. приложение № 2) настоящего Положения.

4.8.1. Работникам, месячная заработная плата, которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае

(минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых, по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.8.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата, которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009г. № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009г. №9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в

себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. При выплатах по итогам работы работникам.

Размер выплат по итогам работы работникам Школы могут устанавливаться по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, год). Выплаты определяются в соответствии (См. приложение № 5) настоящего Положения. Максимальный размер выплат по итогам работы не ограничен.

Выплаты по итогам работ, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т.д.

4.10. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) в Школе применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Школы, определяется по формуле:

$$C = C1 \text{балла} * B, ,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику Школы в плановом периоде;

- стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

1 балла

B-количество баллов по результатам оценки труда i-го работника Школы, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период

$$C_{1 \text{ балла}} = (o_{\text{стимул}} \wedge \sum_{i=1}^n B_{i-1})$$

(год, полугодие, квартал).

где:

o - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам Школы в месяц в плановом периоде;

o - плановый фонд стимулирующих выплат руководителя, утвержденный в

бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Школы в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц Школы, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя Школы.

4.11. Фонд стимулирующих выплат руководителю Школы устанавливается в размере 28 должностных окладов в год (Распоряжение администрации города Красноярска от 29 января 2010 г. № 2-соц.)

4.12. Мониторинг и оценка деятельности производится работником самостоятельно, работник подает свой оценочный лист по итогам работы для рассмотрения Комиссии по распределению стимулирующих выплат. Комиссия проверяет достоверность указанных баллов работником по результатам его самооценки в соответствии представленных документов, подтверждающих набранное количество баллов, за личной подписью работника (форма оценочного листа Приложение №10)

На основе проведенного Мониторинга и оценки за отчетный период (месяц) производится подсчет баллов по всем показателям оценочного листа и выводится общее количество баллов каждому работнику. Оценочный лист по итогам работы подписывается всеми членами комиссии. В своей работе Комиссия руководствуется Порядком работы комиссии по распределению стимулирующих выплат работникам МБОУ СШ № 39.

4.13. Размеры стимулирующих выплат определяются на основе бальной системы с учетом стоимости одного балла за период, на который могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. стоимость 1 балла устанавливается исходя из величины нераспределенной части стимулирующего фонда ФОТ и общего количества баллов и определяется по формуле: Стоимость 1 балла = Стимулирующая часть ФОТ / Общее количество баллов.

Размер стимулирующих доплат каждого работника определяется по формуле: стоимость 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника, предоставившего оценочный лист.

Корректировка стоимости 1 балла и размера стимулирующих доплат работникам производится ежемесячно, соответственно размеру стимулирующей части фонда оплаты труда школы и общего количества баллов, набранных работниками. Общий Протокол работников школы составляется на заседании комиссии, и предоставляется директору школы. После согласования издается приказ об установлении стимулирующих доплат.

V. Единовременная материальная помощь

5.1. Работникам Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Школы, оказывается по решению руководителя Школы в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2. настоящего Положения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Школы производится на основании приказа руководителя Школы с учетом положений настоящего раздела.

VI. Оплата труда руководителей школы, их заместителей

6.1. Оплата труда руководителя Школы и его заместителей осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;
выплаты компенсационного характера;
выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителю руководителя учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.29 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителем руководителя всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя Школы устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемой им Школы с учетом отнесения Школы к группе по оплате труда руководителей.

6.3. Группа по оплате труда руководителей Школы определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу Школы, а также иных показателей, учитывающих численность работников Школы, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение Школы и другие факторы, в соответствии (см. приложением № 7) настоящего Положения.

6.4. Руководителю Школы группа по оплате труда руководителей Школы устанавливается приказом управления образования администрации района в городе и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Школы и перечнем должностей, профессий работников Школы, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно (см. приложение № 8) настоящего Положения.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя Школы определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 27.01.2010 №14 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений города Красноярска».

6.7. Размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются руководителем Школы на 10 процентов ниже размеров должностных окладов руководителя Школы».

6.8. Выплаты компенсационного характера руководителю Школы, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с настоящим Положением как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.9. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю Школы выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) Школы.

6.10. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размерам должностных окладов руководителя Школы.

6.11. Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителям Школы может направляться на стимулирование труда работников Школы. Направление указанных средств на иные цели осуществляется по согласованию с главным управлением образования администрации города.

6.12. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителей Школы осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города (далее - комиссия).

6.14. Управления образования администраций районов в городе представляют в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности Школы, в том числе включающую мнение органов самоуправления Школы, являющуюся основанием для установления стимулирующих выплат руководителям.

6.15. Руководители Школы имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителям.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю Школы в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты;

выплаты по итогам работы.

При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы,

степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания - на 10%;

в виде выговора - на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности Школы для руководителя и его заместителей Школы устанавливаются согласно (см. приложение №6) настоящего Положения.

6.19. Руководителю, заместителям Школы устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	2	3
1	Сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов: До 3 Свыше 3	15% 45%
2	Опыт работы в занимаемой должности<*>: от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<*>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>	20%
3	от 5 года до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<*>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>	30%
4	свыше 10 лет	25%

при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <*>	35%
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<*>	40%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный"<*>	35%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"<*>	40%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<*> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю Школы или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя Школы, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главных бухгалтеров, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя Школы на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителям Школы устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю Школы, их заместителям по следующим основаниям:

Критерии оценки и результативности качества труда	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	От 98% до 99% От 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт капитальный ремонт	Выполнен в срок, качественно и в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	Без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Международные Федеральные Межрегиональные Региональные Внутришколы	90% 80% 70% 60% 50%

Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%
---	--	---	-----

6.22. Заместителям руководителя размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя Школы.

6.23. Руководителю Школы, их заместителям может оказываться единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленном разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю Школы в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города, в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя производится на основании приказа руководителя Школы с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

6.26. Часть средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 4.15. настоящего положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителям учреждений за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>			
Доход, полученный организацией от	Доля доходов от организации	от 1% до 15,9%	0,5

приносящей деятельности	доход	приносящей деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 16% до 25,9%	1,0
			от 26% до 30,9%	1,5
			от 31% и выше	2,0

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя) устанавливается в размерах согласно (см. приложение № 9) настоящего Положения.

VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнения обязанностей работника временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (для педагогических работников, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы в неделю за ставку заработной платы

7.1. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно (пункт 2.7 приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ 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»).

7.2. Расчет стоимости часа замещения производится на основании Письма Минобрнауки РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях». Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), учитывая предпраздничные сокращенные на 1 час дни.

7.4. При расчете оплаты часов замещения учитываются.

7.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за наличие квалификационной категории;

- за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания.

7.4.2. Компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством

и настоящим положением:

- работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей));

- сверхурочной работе;

- работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.4.3. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

- за работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников)/;

- за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах;

- за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях.

7.4.4. Выплаты стимулирующего характера (персональные выплаты):

- за опыт работы в занимаемой должности (с учетом наличия ученой степени и почетного звания);

- за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке);

- выплаты впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, муниципальными учреждениями для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медикосоциальной помощи, либо продолжающим работу в образовательном учреждении.

7.5. Оплата производится по стоимости часа педагогического работника, который замещает отсутствующего сотрудника.

Приложение № 1

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы. Степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы (результаты учебных и внеучебных достижений учащихся); выплаты за качество выполняемых работ (качество предоставления услуг потребителям) работникам школы)

1.1. Стимулирующие выплаты по должности учитель (за исключением начального общего образования)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Основание	Предельное количество баллов
		показатель	индикатор		
1	2	3	4	5	6
«Педагогически работники: учитель (за исключением начального общего образования)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	организация проектной исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов в конференциях разного уровня	Подтверждающие документы	5
			наличие победителей и призеров	Подтверждающие документы	15
	обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом		5
	участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	Постоянное участие, подготовка отчетной документации	наличие плана работы (отчет за месяц)	5

	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)
		Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социальноопасном положении	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
		Предупреждение повторной постановки профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
	стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся связанных образовательной деятельностью	участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	15% участвующих в от общего числа обучающихся		5
		качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой		5
		участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)		5
			количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)		5

			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		10
выплаты за качество выполняемых работ					
	высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы		5
	создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей		1
		включенность общешкольные и внешкольные мероприятия	количество детей с ограниченными возможностями и здоровья, включенных в мероприятия		1 за каждого обучающегося
			наличие призеров и победителей		20
	Участие учителя в разработке и реализации проектов, программ,	разработка и реализация проектов программ	и и		20
			призовое место в конкурсе проектов и программ		

Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Основание	Предельное количество баллов
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
«Педагогические работники: учитель (начальное общее образование)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного периода согласно локальным нормативным актам учреждения	свыше 70%		5
			60-70%		2
	результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух		2
динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся		оценочных периодов)		3	
организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении		1	
сопровождение одаренных детей в образовательном процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах, конференциях, турнирах и т.д.)	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д.	мероприятие		2	
		наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов в рейтинговых конкурсах	внутри учреждения		1
			муниципальные		3
			региональные		4
			федеральные		5

руководство организация проектных творческих групп (организация детей для успешного участия в различных творческих группах и проектах)	реализация проекта или его представление	внутри учреждения		1
		муниципальны е		3
		региональные		6
		федеральные		10
	участие в конкурсе проектов	внутри учреждения		1
		муниципальны е		2
		региональные		4
		федеральные		6
	наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% от общего числа обучающихся)	внутри учреждения		1
		муниципальны е		2
региональные			4	
федеральные			6	
		учреждение:		
организация руководство исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся конференциях различных уровней)	представление результатов обучающихся на конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие, подтверждающих документов об участии)	очное		1
		муниципальны е:		
		дистанционное		2
		очное		4
		региональные:		
		дистанционное		3
		очное		6
		федеральные:		
	дистанционное		4	
	наличие победителей и призеров	очное		8
		внутри учреждения:		
		очное		2
		муниципальны е:		
		дистанционное		2
		очное		4
		региональные:		
		дистанционное		3
очное			6	
федеральные:				
дистанционное		4		
очное		8		

Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, в социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)
	Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социальноопасном положении	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
	Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение методического уровня организации образовательного процесса творческими группами)	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческих групп	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных		5
	участие в работе психолого- медико педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		1

выплаты за качество выполняемых работ

предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер: муниципальные		2	
		региональные		4	
		федеральные		6	
		победитель: муниципальные		6	
		региональные		8	
		федеральные		10	
обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	муниципальные		2	
		региональные		4	
		федеральные		6	
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения		1	
		муниципальные		3	
		региональные		5	
			федеральные		10
	наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста		2	
	выстраивание образовательного процесса соответствии требованиями ФГОС НОО метапредметного содержания	разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности		5	
	участие в разработке реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных образовательной деятельностью	созданный и проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения		5	

	участие в разработке реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных образовательной деятельностью	созданный проект, программа, материалы внедрены в образовательную деятельность учреждения		5	
	организация дистанционного обучения учащихся	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения, реализующего программы дистанционного обучения(за одного обучающегося)		1
	кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	наличие постоянно функционирующей электронной системы: сайта, электронных дневников, журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)		10
	работа по реализации законодательства об образовании	исследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)		1

1.2. Стимулирующие выплаты педагогические работники педагог психолог, социальный, педагог

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Основание	Предельное количество баллов
		наименование	индикатор		
1	2	3	4		5
«Педагогически е	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

работники: педагог-психолог, социальный педагог	сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медикопсихолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом		20
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	Подтверждающие документы	5
	Раннее выявление семейного неблагополучия и	Своевременное информирование администрации	отсутствие случаев сокрытия		1 (за одного ученика)
	своевременное принятие мер в случае его обнаружения	школы, о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	происшествий с обучающимися		
		Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социальноопасном положении	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
		Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы					
эффективность методов и способов работы педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	вза участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью			30
			призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта		20
			презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		20

	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся		20
выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года	15
	педагогического сопровождения обучающихся			

1.3. Стимулирующие выплаты педагогические работники Педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, педагог-организатор, инструктор по труду

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Основание	Предельное количество баллов
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
«Педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по труду»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	руководство проектными творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом		20
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)
		Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социально опасном положении	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)

	Предупреждение повторной постановки профилактической учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических	50% участвующих от общего числа обучающихся		20
	конференциях, конкурсах различного уровня	по реализации программы		
		призовое место		5
организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу		10
Высокий уровень педагогического мастерства при организации деятельности ШСК		Участие ШСК муниципальном этапе открытого заочного Всероссийского смотро-конкурса	участие победитель	1 5
проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры»		наличие победителей и призеров	Грамота, диплом и др, протокол участия	2
количество команд-победителей муниципального этапа Всероссийских спортивных игр школьников;		наличие победителей и призеров	Информация об итогах от муниципалитета	Победители-команды в 1-3 видах спорта-3 Свыше 3х видов спорта-8

проведение школьного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»		наличие победителей и призеров	100% участия класса 80-90% Менее 70%	3 2	0
участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций		наличие победителей и призеров	Грамота, диплом и др, протокол участия	5	
развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни;		вовлечение в волонтерское движение обучающихся	Количество проведенных мероприятий, подтверждающие документы	2	
организация спортивно-массовой работы обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья		вовлечение в спортивную деятельность детей с ОВЗ	Подтверждающие документы	2	
выплаты за качество выполняемых работ					
высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		20	

1.4. Стимулирующие выплаты педагогические работники педагог библиотекарь,

преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель- логопед, учитель дефектолог

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Основание	Предельное количество баллов
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	6
Педагогические работники: педагог-библиотекарь	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения,	80%		5
		используемых фондом библиотеки			
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития и ее реализация		10
	Организация взаимодействия учреждения-ми культуры	Реализация сетевой программы	Наличие утвержденной программы		5
	Своевременность заказа учебников на текущий учебный год		Наличие утвержденного заказа учебно-методической литературы		10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда		10
	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть		1 (за каждое мероприятие в месяц)
	Выплаты за качество выполняемых работ				

	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		10
«Преподаватель-организатор	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
основ безопасности жизнедеятельности	организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с учащимися и работниками учреждения		контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	5
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения		наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	10
	взаимодействие учреждениями организациями	с разработкой плана гражданской обороны учреждения		наличие плана	10
		организация занятий по гражданской обороне		проведение учений 2 раза в год	10
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1 (за одного ученика)

	Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социальноопасном положении		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)
	Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
достижения обучающихся	участие в краевых, всероссийских,		процент участвующих от общего числа	20
	международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах		обучающихся не менее 20%	
			призовое место	20
Учитель - логопед, учитель - дефектолог	выплаты за важность выполняемой работы, ответственности при выполнении поставленных задач			степень самостоятельности и
работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе		постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	5
работа с семьями обучающихся	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся учреждения		проведение одного мероприятия	5
Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1 (за одного ученика)

	Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социальноопасном положении		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)
	Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях		подготовка одного мероприятия	2
			подготовка детей к участию	2
эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса. Формирование социального опыта обучающихся	краевых мероприятиях		в одном мероприятии	
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10
	качество успеваемости обучающихся		50-65%	10
			65-80%	20
	процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся		50-65%	10
		65-80%	20	
	количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе по делам несовершеннолетних		0-10%	20
выплаты за качество выполняемых работ				
участие в разработке, реализации	разработка, согласование, утверждение и		наличие лицензированной программы	30

	проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	реализация проектов программ	и	призовое место в конкурсе проектов программ	15
				издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	15

1.4. Виды и размеры выплат за выполнение дополнительных работ для всех категорий работников по функционированию МБОУ СШ №39

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц (до)
1	2	3	4	5	6
<i>Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников</i>					
Все категории педагогических работников	Организация и проведение летней оздоровительной кампании (оздоровительный лагерь дневного пребывания)	Оформление соответствующей документации для работы оздоровительного лагеря и отчетности, осуществление контроля организацией образовательной деятельности в период работы лагеря	Документы предоставлены установленные сроки, образовательная деятельность в лагере организована без замечаний	Приказ директора назначении ответственного	30
	Ответственные за организацию питания обучающихся по школе	Оформление документации, ведение отчетности и своевременное предоставление запрашиваемым органам управления	Составление реестра льготного питания и его (корректировка), составление отчетности ежемесячно (по требованию), заполнение мониторинговых показателей	Приказ директора назначении ответственного за отчетность по школе по организацию питания	30
		Ведение профилактической работы по культуре питания обучающимися и их родителями, учителями школы. Организация контроля за качеством питания с родителями	Акты посещения столовой комиссией - план проведения бесед по культуре питания детей	Приказ директора назначении ответственного	15

Ведение документации педагогических советов, Совета родителей, совещаний и др.	Написание протоколов	Протоколы написаны своевременно	Приказ директора назначения ответственных, наличие протоколов	2 (за каждый протокол)
Куратор Сайта ОУ, его обновление	Размещение актуальной информации на сайте ОУ, ее обновление	Информация обновляется своевременно, документы выставляются вовремя, замечания со стороны контролирующих органов отсутствуют	Приказ директора школы о назначении ответственных лиц	20
Ведение электронных баз данных (КИАСУО, Красталант, Bus.gov.ru и другие)	Размещение необходимой информации в базе, ее корректировка	Информация актуальна, размещена своевременно	Приказ директора школы о назначении ответственных лиц	30 за базу КИАСУО 15 за каждую другую базу
Диспетчер расписания школы	Составление и своевременная корректировка расписания	Имеется в наличии и откорректирована расписание по мере необходимости	Приказ директора школы на назначение ответственного	20
Работа по организации групп: юный инспектор движения, юный друг пожарных и др.	Организация работы групп	Составлен план работы Разработаны и проведены мероприятия по направлениям	Приказ директора о назначении ответственного. Наличие плана	5 за каждое направление
Организация детских объединений и их кураторство	Составление плана работы. Проведение мероприятий в соответствии с планом. Составление отчетной документации	Проведение мероприятий по плану.	Приказ о назначении ответственного	15

Личный вклад в функционирование и развитие школы	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний (оценка заместителя директора)	Одно поручение Более одного поручения	Приказ директора	5 10
Выполнение обязанностей куратора по направлению образовательной деятельности	Выполнение обязанностей в соответствии плана работы школы		Приказ директора о назначении ответственного	30

Критерии для оценивания качества работы и установления надбавок стимулирующего характера не педагогическим работникам

Должность	Критерии оценки результативности и качества труда работников	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц (до)
1	2	3	4	5	6
<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>					
Секретарь	Своевременная подготовка локальных актов школы, финансово-экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	Наличие актов и финансовых документов	10
	Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах и конкурсах	Соответствие заданным нормам	100%	Наличие документов для конкурса	10
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	Наличие документов	10
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
	Санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов	0		5
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>					

	Осуществление дополнительных работ	Разгрузочно-погрузочные работы	Постоянно		5
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	Благоустройство территории	Зеленая зона	Наличие		10
Специалист по кадрам	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
	Ведение документации школы	Полнота и соответствие документации	100%		15
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0		10
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0		10
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				
	Техническое программное обеспечение и использование его в работе школы	Функционирование локальной сети, электронной почты в школы, использование программного обеспечения	Стабильно		8
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно		15
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно		10
	<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>				
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	Своевременн о		2
	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0		10
	Инициатива творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	Одно пред-положение		5
Педагогические работники	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				

воспитатель	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий обучающимися		1 (за одного ученика)
			Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социально-	Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)
			опасном положении		
			Предупреждение повторной постановки профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>					
достижения воспитанников	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	процент участвующих от общего числа воспитанников	ведение портфолио воспитанников		30
					20
					призовое место
организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0			20
эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитанников, отсутствие конфликтов			20
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>					

	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса соответствии программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания		30
		Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование	Внедрение новых технологий, форм, методов,		20
		полученного опыта в своей повседневной деятельности	приемов, демонстрация их при проведении мастер классов, творческих отчетов		
Специалист по закупкам	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
	Обеспечение закупок для муниципальных нужд и учреждений	Составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	Выполняется качественно И в срок		30
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний		30
		Своевременное составление документации предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности по		20
	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения		20
	<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>				

	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%		30
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>					
	Высокий уровень организации работы	Владение информационным программными, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами		20
		Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Отсутствие замечаний		40
		Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний		10
Специалист по охране труда	<i>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</i>				
	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением правил в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний		5
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм		1

	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие		1
<i>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</i>					
	составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний		1
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и	1 предложение		1
		рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов			
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний		5
<i>Выплаты за качество выполняемых работ</i>					
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний		10

Виды и размеры персональных выплат работникам школы

№п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу %)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20

	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20
	от 5 до 10 лет	15
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30
	свыше 10 лет	25
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20
3	Шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20
4	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5
	физики, химии, иностранного языка	10
	математики	20
	начальных классов	20
	русского языка и литературы	25
5	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(4)	2 700 руб.
6	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(5):	
	кабинетами, лабораториями	10
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20
7	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы*(6)	

в одном классе	5 000 руб.
в двух и более классах	10 000 руб.

* (1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

* (2) Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

* (3) Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

* (4) Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

* (5) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки)".

* (6) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

**ВИДЫ И РАЗМЕРЫ
ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ ШКОЛЫ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Школы	Условия		Предельное количество баллов
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств; 95% выделенного объема средств (в ред.	25 50
Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2012			
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт капитальный ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25 50
Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2012			
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных Методов работы	Проведение открытых уроков, мастер- классов	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50
Постановления администрации г. Красноярска от 03.09.2012			

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителей, заместителей общеобразовательного учреждения

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное количество баллов	
		наименование	индикатор		
1	2	3	4	5	
«Руководитель»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	наличие реализованных мероприятий по популяризации здорового питания (дегустационные дни, совместные мероприятия с родителями, операторами питания, конкурсы и т.п.)	3%	
			организация и проведение родительского контроля, бракеража, анкетирования учащихся и родителей и иных мероприятий в соответствии с локальными нормативными актами	2%	
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%	
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%	
			реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	10%
			информационная открытость образовательного учреждения	полнота и актуальность информации на официальном сайте	5%
			дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%

		качество образовательной среды	реализация проектов, направленных на улучшение качества образовательной среды	5%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	реализация модели «Ресурсный класс»	3%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждое структурное подразделение)	5%
			наличие статуса федеральных, региональных, городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами:	
			федеральная	7%
			региональная	5%
			городская: 3-5 площадок	5%
			1-2 площадки	3%
		тиражирование эффективных практик городских базовых площадок, инновационных региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Учитель года»; «Классный Классный»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психологов, учителей-дефектологов)»; «Педагогический Дебют» (городской	наличие участников	5%
			наличие победителей	10%

		профессиональный конкурс среди молодых педагогов); «Хочу стать руководителем»		
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских, районных коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя ОУ	выступления	2%
			публикации руководителя ОУ	5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъявления опыта руководителями-менторами и использования ресурса руководителями-стажерами. Реализация индивидуального плана мероприятий по наставничеству	7%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
образовательные результаты		учебные результаты	отсутствие выпускников 9-х классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие выпускников 11-х классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие признаков необъективных образовательных результатов при проведении внешних оценочных процедур на основании показателя: «Уровень объективности оценки образовательных результатов в субъекте РФ»	5%
			наличие обучающихся, зачисленных в физико-математическую школу-	5%

		интернат ФГАОУ ВО «Сибирский федеральный университет» или в КГАОУ «Краевая школа-интернат по работе с одаренными детьми «Школа космонавтики»	
	внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
		международный и всероссийский уровень	6%
		региональный уровень	4%
		муниципальный уровень	3%
	воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2%
		отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины	2%
		отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
		положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%
		организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
	эффективное использование электронного банка заданий по функциональной грамотности педагогами и обучающимися	ежемесячная положительная динамика в течение отчетного квартала количества обучающихся, выполнявших работу, и количества проверенных работ учителями	5%
выплаты за качество выполняемых работ			
организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а также по результатам ведомственного	5%

			контроля в сфере закупок	
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:	
			более чем на 50%	5%
			более чем на 80%	7%
			более чем на 90%	9%
			более чем на 100%	11%
			более чем на 110%	13%
			более чем на 120%	15%
		приведение в соответствие действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%
Заместитель руководителя	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%

		пожарной и электробезопасности, охраны труда		
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
сохранение здоровья учащихся в учреждении		организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
обеспечение качества образования в учреждении		показатели качества в соответствии с результатами аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%

	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности	10%	
	выплаты за качество выполняемых работ				
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%	
Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%	
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки		20%
			материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%
			сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%
	качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%
	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%
	объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%
	повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
	выплаты за качество выполняемых работ		
высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%

Объемные показатели, характеризующие работу школы, а также иные показатели,
учитывающие численность работников школы, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение и другие факторы

1. К показателям для отнесения ШКОЛЫ к группам по оплате труда руководителей относятся показатели, характеризующие масштаб ШКОЛЫ:
численность работников;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения школы к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей определяется исходя из следующей суммы баллов:

№п/п	Тип (вид) Учреждения	Группы по оплате труда руководителей школы (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	2	3	4	5	6
1	Дошкольные учреждения	Свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	Свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
3	Учреждения дополнительного образования детей	Свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

(п. 3 введен Постановлением администрации г. Красноярска от 28.06.2013 № 309)

3. Школа относится к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя Школы определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы на 01 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) школы определяется:
по общеобразовательному учреждению - по списочному составу на начало учебного года.

5. За руководителями Школы, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения Школы к группам по оплате труда

руководителя:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся, воспитанников в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2. Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования:		
в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, натуралистов; учреждениях дополнительного образования спортивной направленности, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося	0,5
3. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
4. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
5. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (детей)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
6. Наличие оснащенных производственным и учебно-лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15

7. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
8. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
9. Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
10. Наличие загородных объектов (лагерей)	находящихся на балансе учреждения	30
11. Наличие учебных мастерских, теплиц, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
12. Наличие собственных котельной, очистных сооружений	за каждый вид	10
13. Наличие обучающихся в общеобразовательных учреждениях, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
14. Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
15. Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Перечень
должностей, профессий работников школы, относимых к основному
персоналу по виду
экономической деятельности
(в ред. Постановлений администрации г. Красноярск
от 22.09.2011 № 376, от 28.06.2013 №309)

№ п/п	Типы и виды образовательных учреждений	Должности работников школы
1	2	3
1	общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	Учитель

Пределные уровни соотношения среднемесячной заработной платы
руководителей, их
заместителей и главных бухгалтеров
муниципальных образовательных учреждений города Красноярск
и среднемесячной заработной платы работников
(без учета руководителей, заместителей руководителя
и главных бухгалтеров)

№ п/п	Наименование	Кратность
1	2	3
Муниципальные образовательные учреждения г. Красноярск		
1	Руководитель	3,5
2	Заместитель руководителя	2,6
3	Главный бухгалтер	2,5

Приложение № 4

Критерии	Показатель	Индикаторы	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня	Подтверждающие документы	5			
		наличие победителей и призеров	Подтверждающие документы	15			
обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом		5			
		участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, психолого-педагогическом консилиуме учреждения, наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации	Постоянное участие, подготовка отчетной документации наличие плана работы (отчет за месяц)	5		
Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае его обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)			

	Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социально-опасном положении	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)			
	Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)			
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	участие обучающихся в мероприятиях различного уровня	15% участвующих от общего числа обучающихся		5			
	качество успеваемости (по результатам итоговых контрольных работ, контрольных срезов, ГИА-9, ЕГЭ)	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой		5			
	участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня	количество участников конкурсов - не менее 70% (от общего числа обучающихся)		5			
		количество участников олимпиад - не менее 50% (от общего числа обучающихся)		5			
		наличие призеров и победителей		20			
участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательн	разработка и реализация проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ		20			
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		10			

ой деятельностью							
выплаты за качество выполняемых работ							
высокий уровень педагогическо го мастерства при организации образовательн ого процесса	выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания	наличие программы		5			
создание коррекционно- развивающей образовательн ой среды для работы с детьми с ограниченным и возможностям и здоровья	разработка и реализация индивидуальной программы обучения детей с ограниченными возможностями здоровья	реализация индивидуальных программ обучения интегрированных детей		1			
	включенность общешкольные внешкольные мероприятия	в количество детей с ограниченными возможностями здоровья, включенных общешкольные мероприятия		1 за каждого обучающегося			
ИТОГО:							

Критерии	Показатель	Индикаторы	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
успешность учебной работы	качество обученности по итогам оценочного периода локальным нормативным актам учреждения	свыше 70%		5			
		60-70%		2			
результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	динамика качества обученности учащихся	повышение качества обученности (по итогам не менее двух оценочных периодов)		2			
		стабильность (сохранение процента качества обученности по итогам не менее двух оценочных периодов)		3			
организация коррекционных действий	индивидуальное сопровождение учащихся, испытывающих трудности в обучении	повышение успеваемости учащихся, испытывающих трудности в обучении		2			
сопровождение одаренных детей в образовательно-методическом процессе (подготовка к участию в олимпиадах, конкурсах,	проведение занятий с участниками олимпиад, конкурсов, конференций, турниров и т.д. наличие победителей, призеров, финалистов, дипломантов	мероприятие внутри учреждения		2			
		муниципальные		1			
		региональные		3			
		федеральные		4			
				5			

конференциях, турнирах и т.д.)								
руководство организации проектных и творческих групп (организация детей для успешного участия различных творческих группах проектах)	реализация проекта или его представление	внутри учреждения		1				
		муниципальные		3				
		региональные		6				
		федеральные		10				
	участие в конкурсе проектов	внутри учреждения		1				
		муниципальные		2				
		региональные		4				
		федеральные		6				
	наличие проектных групп или творческих групп (наличие подтверждающих документов) (количество участников проектных или творческих групп - не менее 80% от общего числа обучающихся)	внутри учреждения		1				
		муниципальные		2				
региональные			4					
федеральные			6					
организация руководства исследовательской деятельностью обучающихся (участие обучающихся в конференциях)	представление результатов обучающихся конференциях, семинарах, форумах и т.д. (обязательное наличие подтверждающих документов об участии)	учреждение:						
		очное		1				
		муниципальные:						
		дистанционное		2				
		очное		4				
		региональные:						
		дистанционное		3				
		очное		6				
	наличие победителей и призеров	федеральные:						
		дистанционное		4				
		очное		8				
		внутри учреждения:						
		очное		2				
		муниципальные:						
		дистанционное		2				
		очное		4				
региональные:								
дистанционное		3						

		очное		6			
		федеральные:					
		дистанционное		4			
		очное		8			
Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае его обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)			
	Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социально-опасном положении	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)			
	Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы		2 (за одного ученика)			
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами)	обеспечение результативности работы в соответствии с планом проектных команд, творческих групп		5			
	участие в работе психолого-медико-педагогического консилиума учреждения	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации		1			
выплаты за качество выполняемых работ							

предъявление опыта организации образовательного процесса за пределами учреждения	участие в конкурсах профессионального мастерства (в том числе дистанционных)	призер:					
		муниципальные	2				
		региональные	4				
		федеральные	6				
		победитель:					
		муниципальные	6				
обобщение и/или тиражирование педагогического опыта	наличие публикаций в изданиях	муниципальные	2				
		региональные	4				
		федеральные	6				
	проведение мастер-классов (в том числе открытых уроков)	внутри учреждения	1				
		муниципальные	3				
		региональные	5				
		федеральные	10				
	наставничество в отношении молодых педагогов	методическое сопровождение молодого специалиста	2				
		разработка и апробация программ учебных предметов и внеурочной деятельности	5				
	выстраивание образовательного процесса в соответствии с требованиями ФГОС НОО и метапредметного содержания	созданный проект, программа, материалы	5				
реализации проектов, программ, методических материалов, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью		5					
организация дистанционного обучения	наличие, стабильность состава обучающихся	подтверждение регистрации обучающихся на сайте учреждения,	1				

учащихся		реализующего программы дистанционного обучения (за одного обучающегося)					
кураторство сайта, систем электронных журналов, дневников, баз данных	наличие постоянно функционирующих электронных систем: сайта, электронных журналов, баз данных	своевременность обновления, отсутствие замечаний со стороны проверяющих органов, заинтересованных лиц (родителей, общественности и др.)		10			
работа по реализации законодательства об образовании	обследование микроучастка на предмет выявления учащихся, подлежащих обучению	своевременность представления отчетных документов (акты обследования и др.)		1			
ИТОГО:							

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии	
«Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог»	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
	сопровождение обучающихся в образовательном процессе	руководство медико-психолого-педагогическим консилиумом (МППК)	работа МППК в соответствии с планом		20				
		проведение мероприятий для родителей обучающихся	проведение одного мероприятия	Подтверждающие документы	5				
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае его обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися			1 (за одного ученика)			
		Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социально-опасном положении	Представленные оформленные документы			2 (за одного ученика)			
		Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы			2 (за одного ученика)			
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы									

эффективные методы и способы работы педагогическому сопровождению обучающихся	участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	за участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью		30			
		призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта		20			
		презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов		20			
	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся		20			
выплаты за качество выполняемых работ							
высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года		15			

ИТОГО:

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
«Педагог дополнительно го образования, педагог- организатор, инструктор по труду	руководство проектными творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство и объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом		20			
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, в социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)			
		Сопровождение семей обучающихся, находящихся в социальноопасном положении	Представлен ные оформленные вдокументы		2 (за одного ученика)			
		Предупреждение повторной постановки на	Представлен ые		2 (за одного ученика)			

	профилактически й учет обучающихся и их семей	оформленные документы					
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
достижения обучающихся	участие соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах различного уровня	50% вучаствующих от общего числа обучающихся по реализации программы		20			
		призовое место		5			
организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу		10			
Высокий уровень педагогического мастерства при организации деятельности ШСК		Участие ШСК в муниципально м этапе открытого заочного Всероссийског о смотре- конкурса	участие победитель	1 5			
проведение школьного этапа Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры»		наличие победителей и призеров	Грамота, диплом и др, протокол участия	2			

количество команд-победителей муниципального этапа Всероссийских спортивных игр школьников:		наличие победителей и призеров	Информация об итогах от муниципалитета	Победители-команды в 1-3 видах спорта- 3 Свыше 3х видов спорта-8			
проведение школьного этапа Всероссийских спортивных соревнований школьников «Президентские состязания»		наличие победителей и призеров	100% участия класса 80-90% Менее 70%	3 2 0			
участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций		наличие победителей и призеров	Грамота, диплом и др, протокол участия	5			
развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни;		вовлечение в волонтерское движение обучающихся	Количество проведенных мероприятий, подтверждающие документы	2			
организация спортивно-массовой работы обучающимися, имеющими отклонения в состоянии		вовлечение в спортивную деятельность детей с ОВЗ	Подтверждающие документы	2			

здоровья, ограниченные возможности здоровья							
выплаты за качество выполняемых работ							
высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		20			

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Педагог-библиотекарь	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80%	Аналитическая справка	5			
	Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	Наличие программы развития и ее реализация		10			
	Организация взаимодействия учреждений культуры	Реализация сетевой программы	Наличие утвержденной программы		5			
	Своевременность заказа учебников на текущий учебный год		Наличие утвержденного заказа учебно-методической литературы	Приказ директора о назначении ответственных за заказ учебно-методической литературы	10			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	Менее 20% фонда		10			

	Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 раз в четверть		1 (за каждое мероприятие)			
I > выплаты за качество выполняемых работ								
	Высокий уровень профессионального мастерства	Систематическая работа по повышению педагогического мастерства (курсы повышения квалификации, семинары, самообразование), использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов		10			
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц			
«Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности»	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
	организация работы по соблюдению правил техники безопасности жизнедеятельности	проведение инструктажей с учащимися и работниками учреждения		контроль за ведением классной и школьной документации по проведению инструктажей	5			
		контроль за безопасностью в образовательном процессе оборудования, приборов, технических средств обучения		наличие актов осмотра оборудования, приборов, технических средств обучения	10			
	взаимодействие учреждениями организациями	с разработкой плана гражданской обороны учреждения		наличие плана	10			
		организация занятий по гражданской обороне		проведение учений 2 раза в год	10			
Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1 (за одного ученика)				

		семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям						
		Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социальноопасном положении		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)			
		Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)			
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
достижения обучающихся		участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах		процент участвующих от общего числа обучающихся не менее 20%	20			
				призовое место	20			
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
Учитель-логопед, учитель-дефектолог	работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме учреждения	участие в работе		постоянное, без пропусков, участие в одной из комиссий, подготовка отчетной документации	5			
	работа с семьями обучающихся	проведение мероприятий для родителей, семей обучающихся учреждения		проведение одного мероприятия	5			
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, социального педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям		отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	1 (за одного ученика)			
		Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социально-		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)			

		опасном положении						
		Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей		Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)			
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях	подготовка, участие, победы во внутришкольных, районных, краевых мероприятиях		подготовка одного мероприятия	2				
			подготовка детей к участию в одном мероприятии	2				
			участие в одном районном, краевом мероприятии	5				
			призовое место в районном, краевом мероприятии	10				
эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса. Формирование социального опыта обучающихся	качество успеваемости обучающихся		50-65%	10				
			65-80%	20				
			процент обучающихся из числа выпускников, продолживших обучение или трудоустроившихся	50-65%	10			
				65-80%	20			
				количество обучающихся, состоящих на внутреннем учете учреждения или на учете в группе	0-10%	20		

		по делам несовершеннолет них						
выплаты за качество выполняемых работ								
участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ			наличие лицензированной программы	30			
				призовое место в конкурсе проектов и программ	15			
				издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	15			
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работников								
Все категории педагогических работников	Организация и проведение летней оздоровительной кампании (оздоровительный лагерь дневного пребывания)	Оформление соответствующей документации для работы оздоровительного лагеря и отчетности, осуществление контроля за организацией образовательной деятельности в период работы лагеря	Документы предоставлены в установленные сроки, образовательная деятельность в лагере организована без замечаний	Приказ директора о назначении ответственного	30			
	Ответственные за организацию питания обучающихся по школе	Оформление документации, ведение отчетности и своевременное предоставление запрашиваемым органам управления	Составление реестра льготного питания и его (корректировка), составление отчетности ежемесячно (по требованию), заполнение мониторинговых показателей	Приказ директора о назначении ответственного за отчетность по школе организацию питания	30			
		Ведение профилактической работы по культуре	Акты посещений	Приказ директора о назначении ответственного	15			

		питания с обучающимися и их родителями, учителями школы. Проведение контроля за качеством питания	столовой комиссией - план проведения бесед по культуре питания детей. Организация контроля качества питания родителями					
Ведение документации педагогических Советов родителей, совещаний	Написание протоколов	Наличие оформленных протоколов	Приказ директора о назначении ответственных	2 (за каждый протокол)				
Куратор Сайта ОУ, его обновление	Размещение актуальной информации на сайте ОУ, ее обновление	Информация обновляется своевременно, документы выставляются вовремя, замечания со стороны контролирующих органов отсутствуют	Приказ директора школы о назначении ответственных лиц	20				
Ведение электронных баз данных (КИАСУО, Красталант, Bus.gov.ru, и другие)	Размещение необходимой информации в базе, ее корректировка	Информация актуальна, размещена своевременно	Приказ директора школы о назначении ответственных лиц	30 за базу КИАСУО 15 за каждую другую базу				

Диспетчер расписания школы	Составление и своевременная корректировка расписания	Имеется в наличии откорректированное расписание по мере необходимости	Приказ директора школы о назначении ответственного	20				
Работа по организации групп: юный инспектор движения, юный друг пожарных и др.	Организация работы групп	Составлен план работы, разработаны и проведены мероприятия по направлениям	Приказ директора о назначении ответственного. Наличие плана	5 за каждое направление				
Организация детских объединений и их кураторство	Составление плана работы. Проведение мероприятий в соответствии с планом. Составление отчетной документации	Проведение мероприятий по плану	Приказ о назначении ответственного	15				
Личный вклад в функционирование и развитие школы	Выполнение поручений в полном объеме без замечаний (оценка заместителя директора, директора)	Одно поручение более одного поручения	Приказ директора	5 10				
Выполнение обязанностей куратора по направлению образовательной деятельности			Приказ директора о назначении ответственного	30				
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Специалист по кадрам	Ведение документации школы	Полнота и соответствие документации	100%		15			
	Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0		10			
	Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0		10			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Техническое программное обеспечение и использование его в работе школы	Функционирование локальной электронной почты школы, использование программного обеспечения	Стабильно		8			
	Оперативность	Выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно		15			
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Постоянно		10			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Работа с входящей корреспонденцией	Подготовка отчетов	Своевременн о		2			

	Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0		10			
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		5			

ИТОГО:

ФИО

по должности Секретарь

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Секретарь	своевременная подготовка локальных актов школы, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	наличие актов и финансовых документов	10			
	оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах и конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	наличие документов для конкурса	10			
I > выплаты за качество выполняемых работ								

	создание учреждении единых требований оформлению документов, системы документооборо та	наличие регламентов по всозданию внутренних документов	соблюдение регламентов	наличие документов	10				
ИТОГО:									

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник, лаборант, гардеробщик, сторож	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
	Санитарно гигиенических норм, правил техники безопасности	Отсутствие замечаний надзорных органов	0		5			
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
	Осуществление дополнительных работ	Разгрузочнопогрузочные работы	Постоянно		5			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Благоустройство территории	Зеленая зона	Наличие		10			
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Педагогически работники воспитатель	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач							
	Раннее выявление семейного неблагополучия и своевременное принятие мер в случае обнаружения	Своевременное информирование администрации школы, педагога о факте выявления семейного неблагополучия, правонарушения по отношению к детям	отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		1 (за одного ученика)			
			Сопровождение семей и обучающихся, находящихся в социально-опасном положении	Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)			
			Предупреждение повторной постановки на профилактический учет обучающихся и их семей	Представленные оформленные документы	2 (за одного ученика)			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	достижения воспитанников в	участие в краевых, всероссийских, международных соревнованиях,	процент участвующих от общего числа		30			

	олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	воспитаннико в ведение портфолио воспитаннико в призовое место						
	организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у воспитанников	0		20			
	эффективность работы по созданию коллектива	социально-психологический климат в коллективе, способствующий мотивации обучению, эффективному разрешению конфликтов, адекватной самооценке	высокие показатели обучения воспитаннико в, отсутствие конфликтов		20			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса	Выстраивание воспитательного процесса соответствии программой воспитания коллектива воспитанников	Наличие программы воспитания с		30			
		Участие в конкурсах профессионального	Внедрение новых технологий,		20			

		<p>мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности</p>	<p>форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер классов, творческих отчетов</p>					
ИТОГО:								

Должное ть	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач									
Заместитель директор по УВР	Инфраструктурные условия	Безопасность образовательной деятельности	Отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг		3				
			Отсутствие несчастных случаев, травматизма детей и взрослых		3				
			Приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком		10				
Реализация Красноярского стандарта качества	Реализация плана мероприятий ("дорожной карты") по решению задач городской педагогической конференции	Исполнение мероприятий по плану образовательного учреждения			10				
			Информационная открытость образовательного учреждения	Полнота и достоверность информации на официальном сайте		5			
			Дизайн образовательной среды	Включение инфраструктурного проекта в каталог инфраструктурных решений и проектов		5			

		Качество образовательной среды	Выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности	5				
			Наличие у образовательного учреждения статуса городской площадки	7				
			Наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	3				
	Кадровое обеспечение	Работа молодыми педагогами	Наличие проектов, программ, стажерских площадок по работе с молодыми педагогами (федеральный, региональный, муниципальный уровень)	5				
		Участие педагогических работников городских профессиональных конкурсах	Наличие участников, победителей	2 5				
		Обеспечение принципа "открытости" системы оплаты	Отсутствие обоснованных жалоб	5				

		труда в учреждении						
		Выполнение в полном объеме, без замечаний поручений зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение		5			
		Участие городских коллегиальных органах и группах	Включение в советы, проектные группы, оргкомитеты		5			
		Профессиональные достижения заместителя	Участие в мероприятиях муниципального, регионального и международного уровня: 1 выступление (публикация) 2 и более выступлений (публикаций)		2			
				Личные победы в профессиональных конкурсах (1-3 место)		5		
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Образовательные результаты	Учебные результаты	Отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты		3			
			Отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты		3			

			Отсутствие жалоб при приеме, переводе обучающихся в 10 класс	5				
			Отсутствие обучающихся, оставленных на второй год обучения и переведенных в следующий класс условно	5				
			Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ	5				
			Отсутствие обоснованных жалоб по заполнению электронного журнала	3				
		Внеучебные результаты	Наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы): международный и всероссийский уровень региональный уровень муниципальный уровень	5 5 2 2				
		Воспитательная работа	Отсутствие правонарушений, зафиксированных надзорными органами	2				

			Отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной причины		2			
			Отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия		3			
			Положительная динамика снижения количества учащихся, стоящих на профилактическом учете		2			
			Организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых		5			

Выплаты за качество выполняемых работ

Организационная и финансово-хозяйственная деятельность	Привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	Получение грантов		5			
		Предоставление платных образовательных услуг:					
		по тарифам, предусмотренным правовым актом города		5			
		по индивидуальным тарифам		10			
Эффективность управленческой деятельности	Своевременное и достоверное представление требуемой информации в	Отсутствие замечаний по предоставляемой информации		5			

		вышестоящие органы управления, качественное исполнение документов (приказов, распоряжений и т.п.)						
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Заместитель директор по хозяйственной части	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	Эффективность финансово-экономической деятельности	Исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности		10			
			Своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов		15			
		Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки		15			
			Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-	В соответствии с лицензией		10		

		воспитательного процесса						
		Сохранность имущества	Отсутствие преждевременно го списания имущества		10			
		Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	Отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок		10			
			Качество подготовки отчетов	Своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	10			
ИТОГО:								

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка	Результаты деятельности	Оценка комиссии	
Заместитель руководителя по УВР	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией		15%				
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию		15%				
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки		15%				
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров		14%				
сохранение здоровья учащихся	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб		10%					

	учреждении	создание и реализация программ и проектов,	организация и проведение		10%			
--	------------	--	--------------------------	--	-----	--	--	--

	направленных на сохранение здоровья детей	на мероприятия, способствующих здоровью учащихся					
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы							
обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения - не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов - не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой		30%			
	участие инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	В участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах		10%			
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах		20%			
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей		20%			
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0		10%			

сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1 - 2% от общей численности		10%			
выплаты за качество выполняемых работ							
эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов		20%			
ИТОГО:							

Критерии оценки результативности и качества труда работников Школы, за исключением администрации школы	Условия		Предельное количество баллов	Самооценка работника	Результаты деятельности	Оценка комиссии
	наименование	индикатор				
1	2	3	4	5	6	7
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25			
		95% выделенного объема средств	50			
Объем ввода законченных ремонтom объектов	Текущий ремонт	Выполнен в срок, в полном объеме	25			
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	Проведение открытых уроков, мастер-классов	50			
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности школы	Задание выполнено	В срок, в полном объеме	50			
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	Наличие динамики в результатах	50			
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	Участие	50			
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных	Наличие важных работ, мероприятий	Участие	50			

Аналитическая информация по итогам работы заместителей директора

Критерии результативности и качества труда	Условия		Предельный размер к окладу %	Самооценка (%)	Результаты деятельности	Оценка комиссии
	наименование	индикатор				
1	2	3	4	5	6	7
Степень освоения выделенных бюджетных средств, выполнения муниципального задания	% освоения выделенных бюджетных средств, муниципального задания	от 98% до 99%	70%			
		от 99,1% до 100%	100%			
Проведение ремонтных работ	текущий ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25%			
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%			
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%			
Организация и проведение важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	международные	90%			
		федеральные	80%			
		межрегиональные	70%			
		региональные	60%			

		муниципальный уровень	50%			
		внутри учреждения	50%			
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных сезонных изменений	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%			

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов за месяц	Самооценка учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Специалист по закупкам	Обеспечение для муниципальных нужд и нужд учреждения	Составление планов и обоснований закупок.	Выполняется качественно И в срок		30			
		Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок.						
		Подготовка заявочной документации						
		Отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	Отсутствие замечаний		30			
		Своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	Своевременное и полное предоставление отчетности		20			
	Экспертиза результатов закупок, приемка товаров	Проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	Факт проведения		20			
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	Своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	Выполнение в срок и в полном объеме	100%		30			

Выплаты за качество выполняемых работ

Высокий уровень организации работы	Владение информационными программами, использование информационных систем	Свободное владение необходимыми программными продуктами		20			
	Обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок В электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	Отсутствие замечаний		40			
	Соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	Отсутствие замечаний		10			

Должность	Критерии	Показатель	Индикатор	Основание	Предельное количество баллов в месяц	Самооценка в учителя	Результаты деятельности	Оценка комиссии
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач								
Специалист по охране труда	проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний		5			
		отсутствие производственных травм	отсутствие травм		1			
		оценивается по факту проведения занятий	1 занятие		1			
	проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности							
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы								
	составление и предоставление отчетности по охране труда и установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний		1			
	инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение		1			

	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний		5			
Выплаты за качество выполняемых работ								
	соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний		10			

:

Приложение №5
к коллективному договору

Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 39



Л.П. Тришина

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СШ № 39

М.В. Истомина

ПЕРЕЧЕНЬ

*должностей на бесплатное получение работниками МБОУ СШ № 39
специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной
защиты*

Наименование должностей	Наименование специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
Библиотекарь, Заведующий библиотекой	Халат хлопчатобумажный	1
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
Дворник	Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
	Костюм хлопчатобумажный	1
	Рукавицы комбинированные	5 пар
	В зимнее время дополнительно	
	Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 года
	Валенки	1 пара на 3 года
	Галоши на валенки	1 пара на 2 года
	В остальные времена года дополнительно	
	Плащ непромокаемый	1 на 3 года
	Заместитель директора по хозяйственной части	Халат хлопчатобумажный
Перчатки хлопчатобумажные		6 пар
Лаборант	При занятиях в химической лаборатории	
	Халат хлопчатобумажный	1 на 1,5 года
	Фартук прорезиненный с нагрудником	дежурный
	Перчатки резиновые	дежурные

		Очки защитные	До износа
		При занятиях в физической лаборатории	
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Указатель напряжения	дежурный
		Инструмент с изолированными ручками	дежурный
		Коврик диэлектрический	дежурный
Рабочий комплексному обслуживанию и ремонту зданий	по	Костюм хлопчатобумажный	1 на 9 месяцев
	и	Рукавицы комбинированные	12 пар

Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 39



Л.П. Тришина

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СШ № 39

A handwritten signature in blue ink, likely belonging to M.V. Istomina.

М.В. Истомина

ПЕРЕЧЕНЬ

*должностей и профессий, работники которых
подлежат ежегодному медицинскому осмотру*

1. Директор
2. Заместители директора
3. Заместитель директора по АХЧ
4. Руководитель структурного подразделения
5. Педагог-психолог
6. Социальный педагог
7. Учитель
8. Учитель логопед
9. Учитель дефектолог
10. Педагог организатор
11. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
12. Инструктор по физической культуре
13. Инструктор по труду
14. Педагог дополнительного образования
15. Воспитатель
16. Тьютор
17. Заведующий библиотекой
18. Секретарь
19. Лаборант
20. Специалист по закупкам
21. Специалист по охране труда
22. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
23. Сторож
24. Гардеробщик
25. Дворник

Приложение №7
к коллективному договору

Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 39

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СШ № 39


А.П. Тришина


М.В. Истомина

**Перечень профессий работников и нормы бесплатной выдачи
работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия
их выдачи**

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Защитные средства, норма выдачи на 1 работника в месяц	Очищающие средства норма выдачи на 1 работника в месяц	Регенерирующие, восстанавливающие средства норма выдачи на 1 работника в месяц
1.	Заведующий библиотекой	_____	мыло 200г.	_____
2.	Дворник	_____	мыло 200г.	_____
3.	Лаборант	крем 100г.	мыло 200г.	крем 100г.
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	_____	мыло 200г.	_____
5.	Сторож	_____	мыло 200г.	_____
6.	Заместитель директора по хозяйственной части	_____	мыло 200г.	_____

Нормативные документы:

1. приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Приложение №8
к коллективному договору

Утверждаю
Директор МБОУ СШ № 39

Согласовано
Председатель профсоюзной
организации МБОУ СШ № 39



Л.П. Тришина

М.В. Истомина

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей и профессий, работники которых
на повышение квалификации 1 раз в 3 года (согласно ФГОС)

1. Директор
2. Заместители директора
3. Заместитель директора по хозяйственной части
4. Педагог-психолог
5. Социальный педагог
6. Учитель
7. Учитель логопед
8. Учитель дефектолог
9. Педагог- организатор
10. Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
11. Инструктор по лечебной физической культуре
12. Инструктор по труду
13. Педагог дополнительного образования
14. Воспитатель
15. Тьютор
16. Заведующий библиотекой

Приложение № 9

к коллективному договору на 2024 г. -2026 г.

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства Просвещения РФ от 24 марта 2023 г. № 196, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;


при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из жизнедеятельности» (ОБЖ)
Воспитатель	Воспитатель;
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки

Учитель технология	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

От работодателя:

Директор
МБОУ СШ № 39


Л.П. Тришина



12 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательной
организации


М.В. Истомина

«18» 12 2023 г.