



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА  
Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
средняя общеобразовательная школа № 38 г. Томска  
634040, г. Томск, ул. Ивана Черных, д.123/1, тел/факс: 67-76-90, e-mail: [school38@education70.ru](mailto:school38@education70.ru)  
ОКПО 36287490 ОГРН 1027000876165 ИНН/КПП 7020014822/ 701701001

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 38 Г. ТОМСКА на 2024 - 2027 годы

между администрацией и профсоюзным комитетом  
Муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска

Принят решением общего собрания  
работников MAOY COШ № 38 г. Томска  
Протокол № 2 от 09.12. 2024 года

### От работодателя:

Руководитель образовательного  
учреждения:  
Директор MAOY COШ № 38 г. Томска  
Р.Ю. Терекон  
Дата подписания: 10 декабря 2024 г.  
М.П.



### От работников:

Председатель первичной профсоюзной  
организации MAOY COШ № 38  
О.П. Иевлева  
Дата подписания: 10 декабря 2024 г.  
М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду:  
администрация Города Томска

Место для штампа:

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № <u>785</u>
Дата регистрации <u>20.12.2024</u>

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_  
подпись \_\_\_\_\_ Ф.И.О.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 38 города Томска.

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 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» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13.01.2003 № 11-ОЗ;
- Трехстороннее областное и городское соглашения, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

1.4.1. Работодатель - Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 38 города Томска, в лице его представителя – директора Терехова Руслана Юрьевича

1.4.2. Работники Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска (далее - школа), являющиеся членами Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет Томской городской организации Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

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

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

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

- 1.8. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего коллективного договора рассматриваются сторонами и разрешаются в соответствии с трудовым законодательством.
- 1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства (ст. 5.28-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).
- 1.13. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 13.12.2024 г. по 12.12.2027 г.
- 1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников школы.

## **II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:
- 2.1. В соответствии требованиями статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с целью соблюдения гарантий, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) организует ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором и Соглашениями непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.
- 2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев предусмотренных в ч.1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст.312.1. ТК РФ).
- Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ст.312.9. ТК РФ).
- Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации.
- Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

2.3. При заключении трудового договора учитывается мнение профкома организации в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации:\*

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

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

Заключение гражданско-правовых договоров в образовательной организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации<sup>1</sup>.

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

Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы<sup>2</sup>.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими

\*Примечание: В порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласие в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 г. № 25.

занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>3</sup>.

Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной

<sup>1</sup>Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников может являться приложением к коллективному договору. (см. письмо Минпросвещения России и Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484 «О примерном положении о нормах профессиональной этики педагогических работников»).

<sup>2</sup>Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденного приказом Минздрава России от 26.08.2010 № 761н.

<sup>3</sup> Постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 14 ноября 2018 г. № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>4</sup>.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор<sup>5</sup> или дополнительное соглашение к нему.

2.5. Перевод на необусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. Оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

- а) работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- б) работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- в) работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- г) неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- д) лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- е) работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- ё) работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;
- ж) при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированного 29.10.2021 №25).

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

- а) проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- б) действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- в) список сокращаемых должностей;
- г) сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;
- д) перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
- е) предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового высвобождения установлены в «Соглашении о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между администрацией Города

<sup>4</sup>Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 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».

<sup>5</sup>Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска».

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

2.8. В соответствии с пунктом 4.15 Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированного 29.10.2021 № 25 расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учётом предварительного согласия профсоюзного комитета, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учетом согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

- а) сокращение численности или штата работников организации;
- б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- в) неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- г) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- д) работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 ТК РФ);
- е) нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- ё) повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- ж) применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- з) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- и) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
- й) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- к) отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом.

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

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении,

изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.10.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям<sup>6</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.10.3. Осуществлять контроль над выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как его неотъемлемая часть<sup>7</sup>.

2.10.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством<sup>8</sup>, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах<sup>9</sup>.

2.10.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам (статья 385 ТК РФ) и в суде (статья 391 ТК РФ), а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 Трудового кодекса Российской Федерации.

### III. Оплата и нормирование труда

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

- а) должностной оклад (оклад) в соответствии с профессиональной квалификационной группой;
- б) компенсационные выплаты;
- в) стимулирующие выплаты.

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением об оплате труда работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска (**Приложение № 2** к настоящему коллективному договору).

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работников Муниципального

<sup>6</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

<sup>7</sup> Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

<sup>8</sup> Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

<sup>9</sup> Постановление Правительства РФ от 24.07.2021 №1250. «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации».

автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска (**Приложение № 3** к настоящему коллективному договору).

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время<sup>10</sup>.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска (**Приложение № 4** к настоящему коллективному договору).

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

**Заместители директора школы**, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда, действующим в данном образовательном учреждении.

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

Оплата работы в выходные и нерабочие и праздничные оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат (постановление Конституционного Суда от 28.06.2018 № 26-П).

В состав минимальной заработной платы не включается районный коэффициент (Постановление Конституционного Суда от 07.12.2017 № 38-П).

В состав минимальной заработной платы работника не включается повышенная оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, работы выполняемой в порядке совмещения профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 № 17-П, 28.06.2018 № 26-П, от 16.12.2019 № 40-П).

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 числа каждого месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

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

---

<sup>10</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

\*Примечание: для областных организаций сослаться на [Положение](#) о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, утвержденное постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 N 137а с последующими изменениями и дополнениями



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

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

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

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

3.9. При работе с перерывом более двух часов (п. 4.5 настоящего коллективного договора), работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 п. 3.2 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

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

3.12. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска (**Приложение № 5**).

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи и Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 38 (Приложение № 4 и Приложение № 5 к коллективному договору).

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

3.14. Работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе, выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст.112 ТК РФ).

Вознаграждение производить в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

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

3.16. Работа педагогических работников по замене отсутствующих педагогических работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска производится на основании соответствующего приказа директора и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации:

3.16.1. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой определяется соглашением сторон (ст. 151 ТК РФ).

В случае, когда работник приступил к замещению, прекратить выполнение дополнительной работы работник может, письменно предупредив за три рабочих дня.

3.17. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

- а) установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда;

- б) распределение премиальных выплат, распределение экономии фонда оплаты труда.

3.18. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной, региональной и муниципальной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры включают в себя:

- а) принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;

- б) порядок формирования списка работников, работающих в классах, а также определения категорий работников для работы *в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени)*, в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;

- в) перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в классах;

- г) порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);

- д) особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- е) предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;

- ё) механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;

- ж) гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной, региональной, муниципальной власти подлежат самоизоляции;

- з) порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);

- и) особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;

- й) определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);

- к) особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств (оформляется локальным актом);

3.19. Приказ директора школы об изменении форм организации труда в школе в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается **по согласованию с профкомом**

Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

3.20. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме. Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, *в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).*

3.21. За работником сохраняются все гарантии по оплате труда при переводе на дистанционную работу.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка (**Приложение № 7** к настоящему коллективному договору).

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

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

4.4. Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время. Работник будет обязан готовить отчеты, отвечать на письма от работодателя и проводить с ним телефонные переговоры исключительно в рабочее время.

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

4.7. Учебная (педагогическая) и воспитательная работа на новый учебный год устанавливается директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом.

*\*Примечание. Изменение нормы и условий изменения нормы рабочего времени воспитателя должно быть отражено в дополнительном соглашении к трудовому договору, чтобы не предупредить работника за два месяца об изменении согласно Трудовому Кодексу РФ.*

Учебная (педагогическая) и воспитательная работа на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Директор школы, не получающий пенсии (независимо от оснований ее назначения), который в соответствии с пенсионным законодательством имеет право на включение в стаж работы, дающей право на досрочное назначение пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, периода своей работы только при условии ведения преподавательской работы

в объеме не менее 6 часов в неделю (240 часов в год), должен быть обеспечен указанной нагрузкой в приоритетном порядке.

4.8. При установлении учителям, педагогам и воспитателям для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной (педагогической) и воспитательной работы на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.10 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителям, педагогам и воспитателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

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

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

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

4.12. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

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

4.13. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима

рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям<sup>11</sup>.

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.

4.14. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя и другие педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом директора школы по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Режим рабочего времени учителей, осуществляющих обучение детей на дому в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке<sup>12</sup>.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным основным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах объёма учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объём учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада. Одновременно, педагогический работник имеет право на оплату труда по занимаемой должности (выполняемой профессии, работе) при условии заключения

---

<sup>11</sup> На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

<sup>12</sup> Обзор соответствующего законодательства содержится в письме Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России и Профсоюза от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование».

дополнительного договора с оздоровительным лагерем (оздоровительной образовательной организацией).

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

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

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

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

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

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

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 3 календарных дня;

4.19. Работникам школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом результатов СОУТ и установлением класса условий труда. Минимальные размеры и условия их предоставления определены ст.92, 117, 147 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры гарантий и компенсаций устанавливаются руководителем в локальном нормативном акте по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

4.21. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях<sup>13</sup>:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

<sup>13</sup> В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 7 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

4.22. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года<sup>14</sup>.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон<sup>15</sup>.

## **V. Молодежная политика**

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

<sup>14</sup>Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

<sup>15</sup>В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очерёдность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком. Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору.

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

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

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

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

а) молодые специалисты;

б) молодые работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовку и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;

в) молодые работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб.

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

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

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

5.3.5. Обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

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

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

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

## **VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>16</sup>.

<sup>16</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.



Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>17</sup>.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>18</sup>.

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника<sup>19</sup>. При этом, определенная с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

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

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет бюджетных и/или внебюджетных средств организации.

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

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

---

<sup>17</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>18</sup> Пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

<sup>19</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

6.8. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, зарегистрированным 29.10.2021 №25 работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

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

- временной нетрудоспособности, длящейся свыше 4 месяцев;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительной (более 6 месяцев) командировке по специальности;
- нахождения в длительном отпуске в соответствии с подпунктом 4) пункта 5 статьи 47 Федерального Закона от 29.12.2012 года №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- осуществления полномочий на выборных должностях на освобожденной основе;
- возобновления педагогической работы в течение года после её прекращения в связи с сокращением штата, численности, реорганизацией, ликвидацией образовательной организации;

Закрытия образовательной организации на капитальный ремонт при условии оформления отпуска без сохранения заработной платы, либо перевода на другую работу (не связанную с педагогической деятельностью) в данной организации.

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

6.10. Работникам, получившим письменное уведомление об увольнении по п.2 ч.1 статьи 81 Трудового кодекса РФ по сокращению численности (штата), для поисков работы устанавливаются два сокращенных на 4 часа рабочих дня в неделю с сохранением заработной платы как за отработанное рабочее время. Конкретные дни недели и часы освобождения от работы (до обеда или после обеда) определяются руководителем.

6.11. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 9 к настоящему коллективному договору).

6.12. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада.

6.13. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;
- стимулирующие выплаты по другим показателям Положения о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.

- занесение на Доску почета школы.

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

- на получение денежной компенсации на санаторно-курортное лечение за счет средств областного бюджета согласно Постановлению Администрации Томской области № 5а от 17.01.2012 года «О предоставлении санаторно-курортного лечения работникам бюджетной сферы».

- на оздоровление (по показаниям врачей) в Федеральном государственном бюджетном учреждении «Научно-исследовательский институт психического здоровья» (по адресу: г.Томск, ул. Алеутская, 4). На период лечения выдается листок нетрудоспособности.

- на бесплатное оздоровление (по показаниям врачей) в психоневрологическом диспансере на улице Яковлева, 65. На период лечения выдается листок нетрудоспособности.

- на бесплатное оздоровление (по показаниям врачей) в Центре постстрессовых расстройств в отделении Томских областных клиник психиатрической больницы. Лечение бесплатное. На период лечения выдается листок нетрудоспособности.

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

- бесплатное оздоровление и отдых детей в муниципальных образовательных учреждениях (в летних загородных лагерях);

- освобождение от платы, взимаемой с родителей (законных представителей) за присмотр и уход за детьми, осваивающими образовательные программы дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных учреждениях (сроком на один календарный год, включая месяц обращения);

- обеспечение питанием детям, обучающимся в муниципальных общеобразовательных учреждениях (сроком на один учебный год, включая месяц обращения).

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

## **VII. Охрана труда и здоровье.**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя в соответствии с Федеральным законом от 02.07.2021 № 311-ФЗ.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить:

7.1.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.1.2. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

7.1.3. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

В случае, когда на момент заключения трудового договора с работником, не была проведена специальная оценка условий труда, льготы и компенсации работникам устанавливаются в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.1.4. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

7.1.5. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов.

7.1.6. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест.

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

7.1.8. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

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

7.1.9. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

7.1.10. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В этих целях работодатель осуществляет реализацию мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в соответствии Соглашением по охране труда (Приложение № 12). Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2% суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.1.11. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.12. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в

соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (Приложение № 12).

Работодатель имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приложение № 12).

7.1.13. Оснащение средствами коллективной защиты.

7.1.14. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.1.15. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.1.16. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.1.17. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

7.1.18. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.19. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реабилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

7.1.20. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.21. Сохранение за работником место работы (должность) и средний заработок в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения государственных нормативных 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.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

7.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.3. Работодатель организует проведение за счет собственных средств два раза в год (весной-осенью) профилактику ларингитов кислородными коктейлями.

7.4. Работодатель создает необходимые условия для работы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, обеспечивает их правилами, инструкциями, другими нормативными правовыми актами и справочными материалами по охране труда за счет средств организации.

7.5. Работодатель специально предоставляет рабочее время, не менее двух часов в неделю с сохранением среднего заработка, уполномоченному (доверенному) лицу по охране для выполнения своих обязанностей (Ст. 17 Закона Томской области от 9 июля 2003 г. № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области»).

7.6. Работодатель и профсоюзный комитет:

- создают на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 224 ТК РФ);
- проводят моральное и материальное поощрение (по ходатайству профсоюзного комитета и с учетом мнения отдела охраны труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

7.7. Профсоюзный комитет:

- способствует работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;
- организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

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

7.9. Работодатель реализует мероприятия направленные на профилактику ВИЧ – инфекции. С целью предотвращения новых случаев ВИЧ – инфекции среди работников и членов их семей проводит информационно-образовательную кампанию, которая включает:

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди работников;
- включение информации о ВИЧ – инфекции в программу вводного инструктажа по охране труда;
- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению). Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Учреждение устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

7.10. Работодатель не допускает дискриминации ВИЧ – инфицированных работников. Признание право работника на конфиденциальность его ВИЧ статуса. Раскрытие ВИЧ статуса не должно быть обязательным условием при приеме на работу.

7.11. Работодатель обязуется:

- обеспечить в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):
- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам учреждения сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

- проведение предупредительных мер в соответствии с решениями и рекомендациями уполномоченных органов власти (санитарно-противоэпидемические и профилактические мероприятия, отстранение от работы, проведение дезинфекции помещений и др.).

7.12. Стороны договорились, что особенности обеспечения безопасных условий труда и охраны труда дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно работодатель определяет локальным нормативным актом организации по согласованию с профсоюзным комитетом.

### **VIII. Обязательства трудового коллектива**

8.1. Соблюдать Устав школы и Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 10 часов.

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

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

9.3. В случаях, когда трудовое законодательство предусматривает учет мнение выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

9.4. Увольнение руководителей (председателей) и членов выборного коллегиального органа (профсоюзного комитета) первичной профсоюзной организации, профсоюзных внештатных правовых и технических инспекторов труда в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по основаниям:

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

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного

профкома, а председатели первичной профсоюзной организации - также и без согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

9.9. Директор школы предоставляют профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.10. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, устанавливается доплата за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации, согласно Положению о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам (ст.377 ТК РФ).

#### **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

##### **Заключение коллективного договора на новый срок.**

10.1. Стороны договорились, что:

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

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

#### **Перечень Приложений к коллективному договору**

<i>№ приложения</i>	<i>Наименование приложения</i>
Приложение № 1	Расчетный листок по начислению заработной платы
Приложение № 2	Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 38
Приложение № 3	Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работников МАОУ СОШ № 38
Приложение № 4	Положение о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 38
Приложение № 5	Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 38
Приложение № 6	Положение о системе оплаты труда заместителей директора МАОУ СОШ № 38
Приложение № 7	Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 38
Приложение № 8	Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим



	днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
Приложение № 9	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и его продолжительность
Приложение № 10	Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени
Приложение № 11	Соглашение по охране труда
Приложение № 12	Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами

**Приложение № 1 к Коллективному договору  
МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.**

**РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК  
по начислению заработной платы**

<b>Ф.И.О.</b>		<b>Наименование учреждения/таб. №</b>
<b>Подразделение</b>	<b>Наименование учреждения</b>	
<b>Должность</b>		
<b>Категория</b>		
<b>Норма времени</b>	<b>Количество рабочих дней в текущем месяце</b>	
<b>Расчет в месяц/год</b>		
<b>Начислено:</b>	<b>Удержано:</b>	
Оклад ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	Доплата до мин (доплата до минимальной зарплаты)	НДФЛ (налог на доходы физических лиц)
Оклад препод МК(младшие классы)	Молодой педагог (доплата за звание молодого педагога)	НДФЛ с БЛ (налог на доходы физических лиц с больничного листа)
Оклад препод СК (старшие классы)	Заслуженные (доплата за звание заслуженного учителя)	НДФЛ 264 (налог на доходы физических лиц с больничного листа уволенного сотрудника)
Оклад препод СР(средние классы)	Мат помощь (материальная помощь)	Алименты
Оклад препод ДШ обра (дошкольное образование)	Пособие на погр (пособие на погребение)	Алименты 266 111 (алименты с больничного листа)
Ночные	Мат.помощь ЧР 2011 (материальная помощь при чрезвычайных ситуациях)	Исп,лист (исполнительный лист)
Почасовая	БЛ 3 дня 2011 с бм (б/лист из средств работодателя)	Исп,лист 266 111 (исполнительный лист с больничного листа)

Праздничные	Стипендия (не об (Стипендия (не облагаемая 2 ст)	Профсоюз, Профсоюз 1
Обучение на дом ст (обучение на дому старшие классы)	Договор (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)	Переплата
Обучение на дом ср (обучение на дому средние классы)	Пособие до 3 (пособие на ребенка до 3 лет)	Долг
Обучение на дом мл (обучение на дому младшие классы)	Прогоул	Перенос долга
Дом обучение ПКГ мл (домашнее обучение младшие классы)	Оклад 2/3(2/3 оклада при отстранении от работы по медицинским показаниям)	Погашение долга
Дом обучение ПКГ ст (домашнее обучение старшие классы)	Оплата нерабочих дне (оплата нерабочих дней)	Зарп 1 п мес д (заработная плата за первую половину месяца)
РК (районный коэффициент)	Оплата нерабочих днЮ (оплата нерабочих дней)	Сбербанк211(перечисление заработной платы)
РК мол (районный коэффициент на доплату за звание молодого специалиста)	РК н пр св пр (районный коэффициент на ночные, праздничные часы)	Сбербанк заявле (перечисление заработной платы в индивидуальном порядке)
РК премия	БЛ 3 дня 264 о (б/лист из средств работодателя уволенного сотрудника)	Сбербанк стипендия (перечисление стипендии)
РК премия праздник	Кл руководство (классное руководство федеральное)	Сбербанк платные (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)
РК кл рук федер (районный коэффициент на классное руководство федеральное)	РК кл рук федерально (районный коэффициент на классное руководство федеральное)	Сбербанк катего (перечисление категории)
Категория первая	РК н пр св пр (РК ночные праздничные сверхурочные премия)	Меж Испол лист211 (межрасчетная выплата по исполнительному листу)
Отпуск по лицевому (ежегодный отпуск)		Межв /дог 266 111 (межрасчетная выплата за 3 кал дня б /листка из средств работодателя)
Отпуск по сотрудник (ежегодный отпуск)		Межв /инд г 266 111 (межрасчетная выплата за 3 кал дня б /листка из средств работодателя в индивидуальном порядке)
Вознаграждение Советника		Сберб. /дог 266 111 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности)
РК Советник		
Отп допол д. л. (дополнительные дни отпуска по лицевому)		Сберб инд г 266 111 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности в индивидуальном порядке)
Отп допол д. с. (дополнительные дни		Сбербанк112 266 (перечисление пособия по уходу за ребенком до 3-х лет)

отпуска по сотруднику)		
Отпуск платные (ежегодный отпуск по платным)		Сберб. /дог БЛ 264 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности уволенного сотрудника)
Средний заработок		
Учебный отпуск ШК 38		<b>Начислено на ФОТ:</b>
ДПО (подготовка и дополнительное профессиональное образование)		ЕСВ (Единый социальный взнос)
Окончательный расчет		ЕСВ за сч резерва (Единый социальный взнос за счет резерва)
Компенсация лиц (компенсация за неиспользованный отпуск по лицевому)		Травматизм за сч рез (Травматизм за счет резерва)
Отпуск БС обычный (отпуск без содержания)		
Стим выпл клас рук (стимулирующая выплата классное руководство)		
Стимулир выпла (стимулирующая выплата)		
Стимул за звание		
Стимулирующая доплат		
Стимулирующая надбавка		
Стимул надбавка платные (стимулирующая надбавка директору по ПОУ)		
Премия стимулирующая		
Премия руковод (премия руководителя)		
Премия месячная (месячная)		
Премия квартал (премия квартальная)		
Премия полуг. (полугодовая)		
Премия годовая		
Премия Юб(юбилейная)		
Премия		
Премия праздник		
Стаж		

Увеличение о р (объема работ)		
РЗО (расширение зоны обслуживания).		
МО (Методическое объединение)		
Кабинет (ответственный за кабинет)		
тетради (доплата за проверку тетрадей)		
Совмещение		
Замещение		
Вредность ПКГ (профессионально- квалификационная группа)		
Доплата		
<b>К выдаче:</b>		<b>Сумма</b>

**Приложение № 2 к Коллективному договору  
МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.**

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 38 города Томска**

**1. Общие положения**

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска определяет порядок и условия оплаты труда работников, устанавливая:

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

1.2 Положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных

государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,

- Постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- Постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска»,
- Постановлением Администрации Города Томска от 28.06.2019 №520 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда,
- решением представительного органа работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 16 от 09.12.2024 г.),
- решением общего собрания работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 2 от 09.12.2024 г.)

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

1.4. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

1.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего

Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством

1.7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности МАОУ СОШ №38 г. Томска на соответствующий финансовый год.

1.8. При установлении отдельным работникам размеров составных частей заработной платы необходимо руководствоваться абзацем 6 части 2 статьи 22 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.9. Оплата труда работников учреждений включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера и устанавливается в учреждении коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

1.10. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

1.11 Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ должностей работников, утвержденными приказами Минздравсоцразвития России.

1.12. С учетом условий труда работникам МАОУ ООШ №38 г. Томска могут устанавливаться выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 3 настоящего положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом 4 настоящего положения.

## **2. Должностные оклады**

2.1. Работникам учреждения, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», устанавливаются должностные оклады в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого- медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска», постановлением администрации города Томска от 28.08.2019 г. №520 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого- медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,

2.2. Размеры должностных окладов специалистов, должности которых отнесены к ПКГ других отраслей, устанавливаются в соответствии с положениями о системах оплаты труда работников этих отраслей, утвержденными муниципальными правовыми актами.

2.3. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих, а также по должностям

отраслей, по которым на муниципальном уровне не установлена система оплаты труда, устанавливаются в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

2.4. Размеры должностных окладов заместителей директора учреждения устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя.

### **3. Выплаты компенсационного характера**

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

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 3) доплата за расширение зон обслуживания;
- 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 5) доплата за работу в ночное время;
- 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3.2. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по результатам специальной оценке условий труда работников.

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

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

3.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

3.7. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной

часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.8. Компенсационные выплаты устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно.

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

3.10. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем разделе настоящего положения, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

3.11. Компенсационные выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

#### **4. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в п. 1.3. Положения) учреждений, может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в п. 1.3. Положения и работников, занимающих общепрофессиональные профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 4000 рублей.

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

4.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, устанавливается надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждения в следующих случаях:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).
- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР;



- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения, выплаты устанавливаются по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанные в подпункте 4.4.1. настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом учреждения.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.4. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

4.5. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с п. 5.13. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации города Томска».

За суммарный стаж работы библиотечным работникам:

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

4.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до

двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

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

Сохранение указанной оплаты производится на основании заявления работника, поданного руководителю образовательной организации в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории, с учетом мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации.

4.7. Работникам учреждения устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя:

- в общеобразовательных классах в размере 1000 рублей при условии, что количество обучающихся в классе равно 25, в случае уменьшения (увеличения) количества обучающихся в классе размер данного вознаграждения изменится пропорционально количеству обучающихся
- в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 1000 рублей при условии, что количество обучающихся в классе равно 12, в случае уменьшения (увеличения) количества обучающихся в классе размер данного вознаграждения изменится пропорционально количеству обучающихся.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за счёт федерального бюджета).

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается ежемесячно и начисляется пропорционально отработанному времени, с учётом районного коэффициента.

В случае «длительного отсутствия» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, обязанности по выполнению функций классного руководителя возлагаются приказом директора школы на другого педагогического работника с выплатой денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

4.8. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы:

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

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) может выплачиваться педагогическим работникам, проработавшим от 1 года до 3 лет в размере 300 рублей и свыше 25 лет в размере 1000 рублей при условии наличия средств в фонде оплаты труда учреждения.

4.9. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу в классах, в которых реализуются адаптированные общеобразовательные программы, за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров) в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

За работу в классах, в которых реализуются адаптированные общеобразовательные программы, за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров)	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
<b>Требования к квалификации</b>	
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	34,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	37,82
I квалификационная категория	40,86
высшая квалификационная категория	43,89
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86

4.10. Учителю-логопеду устанавливается ежемесячная надбавка за работу с детьми с дефектами речи в соответствии с таблицей 1.

Таблица 2.

За работу с детьми со сложными дефектами речи	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
<b>Требования к квалификации</b>	
высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,2
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное	34,04

образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	
I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	36,77
высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	39,5
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	42,63
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	45,77

4.11. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

Наименование стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты на ставку (рублей)
Надбавка за классность водителям	
I класс	720
II класс	290

4.12. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в пункте 4.9, 4.10. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.13. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, устанавливаются на период учебного года иные выплаты работникам учреждений (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие). Размеры указанных выплат зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

4.14. Работникам учреждения устанавливаются в пределах обеспечения финансовыми средствами следующие премии:

- за достижения высокой результативности в работе, за успешное выполнение наиболее важных и сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника на период её выполнение.
- за высокое качество выполняемых работ - ежемесячно, с **учётом фактически проработанного времени в отчётный период**, в соответствии результатам работы каждого работника школы показателям качества их работы, определённых локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре, с учётом результатов работы в предшествующий период. Данный вид премий устанавливается на следующий период в соответствии с набранными баллами за прошедший период, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников учреждения.
- за добросовестный многолетний труд к праздничным датам (День Учителя, День старшего поколения, 23 февраля, 8 марта, Новый год).
- за добросовестный многолетний труд и в связи с юбилейными датами: 50, 55 и 60 лет.

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

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

- высокие результаты и качество выполняемых работ;

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

4.16. Размер выплат стимулирующего характера, за исключением выплат, размер которых прямо определен настоящим Положением, устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, принимаемом с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

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

4.18. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты, указанные в настоящем разделе настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).

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

4.20. Работникам учреждений, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера, указанных в настоящем разделе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.21. Премия работникам школы за высокое качество выполняемых работ не начисляется (депремирование) в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника школы в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий. Премия работникам школы за высокое качество выполняемых работ может выплачиваться уменьшенной на 50 % в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника школы в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функций и полномочий.

## **5. Материальная помощь**

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

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

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

## **6. Порядок исчисления заработной платы**

6.1. Заработная плата педагогических работников учреждений определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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";

- объемов учебной (педагогической) работы;
- компенсационных выплат;

- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;

- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;

- других условий оплаты труда.

6.2. Руководитель учреждения:

- один раз в год составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки.

- определяет размер заработной платы работников;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников образовательных учреждений.

6.3. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения размеров окладов, установленных с учетом квалификации, на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

6.4. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

6.5. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно - эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

## **7. Гарантии по оплате труда**

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

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

Настоящее положение вступает в силу с 13.12.2024 г. и действует до принятия нового положения.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о выплатах компенсационного характера работникам**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 38 города Томска**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 38 г. Томска определяет наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения.

2. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 38 г. Томска разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а»,
- Постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда,
- Положением о системе оплаты труда работников МАОУ ООШ № 38 г. Томска,
- решением представительного органа работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 16 от 09.12.2024 г.),
- решением общего собрания работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 2 от 09.12.2024 г.),

3. Компенсационные выплаты к заработной плате работников устанавливаются за счет ассигнований, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности, на основании данного Положения.
4. Компенсационные выплаты к заработной плате работников устанавливаются приказом директора школы на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
5. В случае временной нетрудоспособности и ухода работника на больничный лист компенсационные выплаты работнику сохраняются.
6. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников школы, включая административно-управленческий персонал.
7. Компенсационные выплаты устанавливаются работникам в процентном отношении к часовой ставке (окладу), либо в абсолютных величинах.
8. Компенсационные выплаты работникам, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производятся пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.
9. Работникам учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

№	Компенсационная выплата	Размер выплаты
9.1.	За работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент)	В соответствии со ст. 148 ТК РФ.
9.2.	Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда – устанавливаются работнику в случае отнесения условий труда на рабочем месте работника к 3 или 4 классу вредности по результатам проведения специальной оценки условий труда	В размере 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).
9.3.	Доплата за совмещение профессий (должностей) – устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей)	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (устанавливается пропорционально отработанному времени)
9.4.	Доплата за расширение зоны обслуживания – устанавливается работнику при расширении зоны обслуживания	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (устанавливается пропорционально отработанному времени)
9.5.	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором – устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или	Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, (устанавливается пропорционально отработанному времени)



	возложении на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	
9.6.	Доплата за работу в ночное время	Каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в размере 35% часовой ставки (оклада) пропорционально отработанному времени
9.7.	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В двойном размере в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По письменному заявлению работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
9.8.	За сверхурочную работу (выполняемую по инициативе работодателя)	В соответствии со ст. 99, 152 ТК РФ

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

11. Компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

12. Компенсационные выплаты могут быть сняты приказом директора:

- при добровольном отказе работник выполнять работу, определённую установленной компенсационной выплатой;

- за невыполнение работы, за которую установлена компенсационная выплата (в соответствии со статьёй 60.2. Трудового кодекса РФ).

Настоящее положение вступает в силу с 13.12.2024 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях распределения стимулирующих выплат и материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 38 г. Томска

#### 1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих и общеотраслевым профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- Постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого- медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- Постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска»,

- Постановлением Администрации города Томска от 26.08.2019 г. № 520 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого- медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно – методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда,
- Положением о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска,
- решением представительного органа работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 16 от 09.12.2024 г.),
- решением общего собрания работников МАОУ СОШ №38 г. Томска (протокол № 1 от 09.12.2024 г.),
- решением Управляющего совета МАОУ СОШ № 38 г. Томска (протокол № 5 от 09.12.2024 г.)

1.2. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска (далее – учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач.

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

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

1.5. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.7. В пределах экономии фонда оплаты труда сэкономленные средства направляются на выплаты стимулирующего характера работникам школы и выплату материальной помощи.

## **2. Виды материального стимулирования**

2.1. В целях поощрения работников в учреждении применяются следующие виды материального стимулирования (стимулирующие выплаты):

- надбавки стимулирующего характера;
- премии;

2.2. Премии выплачиваются:

2.3.1. за достижения высокой результативности в работе, за успешное выполнение наиболее важных и сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника на период её выполнения.

2.3.2. за высокое качество выполняемых работ - ежемесячно, с учётом фактически проработанного времени в отчётный период, в соответствии результатов работы каждого работника школы показателям качества их работы, определённых данным Положением, с учётом результатов работы в предшествующий период. Данный вид премий устанавливается на следующий период в соответствии с набранными баллами за прошедший период, согласно критериям оценки результативности профессиональной деятельности работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска.

2.3.3. за добросовестный многолетний труд к праздничным датам (День Учителя, День старшего поколения, 23 февраля, 8 марта, Новый год).

2.3.4. за добросовестный многолетний труд и в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70 и 75 лет.

### **3. Формирование фонда стимулирования школы**

3.1 Формирование фонда стимулирования школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

3.2. Фонд стимулирования школы формируется из следующих источников:

- часть основного фонда оплаты труда учреждения на стимулирующие выплаты из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования;
- фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ из средств межбюджетных трансфертов;
- возможны дополнительные выплаты за счёт средств, полученных от прибыли в части оказания платных дополнительных образовательных услуг, составляющие дополнительный источник ФСВ.

### **4. Порядок, условия и размер стимулирующих выплат**

4.1. Педагогическим работникам может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения учреждения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, выполняющих трудовую функцию по общетраслевой профессии рабочего.

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

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

4.2. Рабочему, выполняющему работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда, может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении, а также с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Локальным нормативным актом, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, утверждается перечень

указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, не может превышать 1000 рублей.

Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается на срок выполнения рабочим указанных работ, но не более чем до окончания соответствующего календарного года.

4.3. Исключен из положения.

4.4. К надбавкам стимулирующего характера педагогических работников относятся:

4.4.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам учреждения в следующих случаях:

- работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

- руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР;

- руководящим работникам образовательных учреждений, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный мастер профтехобразования», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный врач», «Заслуженный юрист» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а педагогических работников образовательных учреждений – при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

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

В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пункте 4.4.1. настоящего Положения, выплаты устанавливаются по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанные в подпункте 4.4.1. настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом учреждения.

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности по основному месту работы.

4.4.2. Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Педагогическим работникам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный», устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 2000 рублей.

4.4.3. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с п. 5.13. «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации города Томска».

За суммарный стаж работы библиотечным работникам:

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

4.4.4. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

- за первую категорию – 1350 рублей;
- за высшую категорию – 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени.

4.4.5. Работникам учреждения устанавливается вознаграждение за выполнение функций классного руководителя:

- в общеобразовательных классах в размере 1000 рублей при условии, что количество обучающихся в классе равно 25, в случае уменьшения (увеличения) количества обучающихся в классе размер данного вознаграждения изменится пропорционально количеству обучающихся
- в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в размере 1000 рублей при условии, что количество обучающихся в классе равно 12, в случае уменьшения (увеличения) количества обучающихся в классе размер данного вознаграждения изменится пропорционально количеству обучающихся.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за счёт федерального бюджета).

Денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей выплачивается ежемесячно и начисляется пропорционально отработанному времени, с учётом районного коэффициента.

В случае «длительного отсутствия» педагогического работника, осуществляющего классное руководство, обязанности по выполнению функций классного руководителя возлагаются приказом директора школы на другого педагогического работника с выплатой денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

4.4.6. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа педагогической работы:

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

от 10 до 25 лет – 1000 рублей;

Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) выплачивается по основной должности по основному месту работы. Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

Надбавка за стаж работы (выслугу лет) может выплачиваться педагогическим работникам, проработавшим от 1 года до 3 лет в размере 300 рублей и свыше 25 лет в размере 1000 рублей при условии наличия средств в фонде оплаты труда учреждения.

4.4.7. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу в классах, в которых реализуются адаптированные общеобразовательные программы, за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров) в соответствии с таблицей 1.

Таблица 1.

За работу в классах, в которых реализуются адаптированные общеобразовательные программы, за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансеров)	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
<b>Требования к квалификации</b>	
среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12
высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 5 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения)	34,99
высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет (для учителя специального (коррекционного) образовательного учреждения), либо II квалификационная категория	37,82
I квалификационная категория	40,86
высшая квалификационная категория	43,89
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	47,37

ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	50,86
--	-------

4.4.8. Учителю-логопеду устанавливается ежемесячная надбавка за работу с детьми с дефектами речи в соответствии с таблицей 1.

Таблица 2.

За работу с детьми со сложными дефектами речи	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
Требования к квалификации	
высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,2
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49
высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет или II квалификационная категория, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	34,04
I квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	36,77
высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	39,5
ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	42,63
ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	45,77

4.4.9. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в пункте 4.4.7, 4.4.8. настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

4.4.10. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за проверку тетрадей:

- в 1-4 классах, математике в размере 730 рублей за 18 часов;
- по русскому языку, литературе в размере 1095 рублей за 18 часов;
- по химии, физике, географии, истории, биологии, иностранному языку, обществознанию в размере 365 рублей за 18 часов.

Оплата за проверку тетрадей производится в соответствии с учебной нагрузкой пропорционально отработанному времени;

4.4.11. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

- за заведование учебным кабинетом в размере 450 рублей,
- за заведование учебными кабинетами повышенной опасности, спортивным залом в размере 1040 рублей,



4.4.12. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство методическими и предметными объединениями, творческими группами в размере:

Методическое объединение	Сумма
МО учителей начальных классов	2500
МО учителей гуманитарного направления	1200
МО учителей физико-математического, естественнонаучного направления	1200
МО учителей физкультурно – технологического направления	1200
МО классных руководителей	1500

4.4.13. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за координацию методической работы школы в размере 4000 рублей.

4.4.14. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за разработку правил, инструкций и других нормативно-правовых документов по ОТ и ТБ, за организацию и контроль по ОТ и ТБ в размере 5000 рублей.

4.4.15. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с координацию системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетними в размере 3000 рублей.

4.4.16. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение обязанностей курьера в размере 2000 рублей.

4.4.17. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию дотационного питания обучающихся, оформление документов и отчетов в размере 4000 рублей.

4.4.18. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в размере 2000 рублей.

4.4.19. Работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию работы с пенсионным фондом, за оформление документов, подготовку ежемесячных отчетов и информации по запросам в размере 3 000 рублей.

4.4.20. Педагогическим работникам школы - молодым педагогам, имеющим статус молодого педагога и не имеющим статус молодого педагога, выплачивается в первый год работы в школе ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 2 000 рублей.

4.4.21. Работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за интенсивность труда в соответствии с положением о системе нормирования труда и картой нормирования труда в размере не более 3-х должностных окладов.

4.4.22. Работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение функций администратора официального сайта школы, за подготовку материала для сайта, оформление документов и отчетов за периоды в размере 3 000 рублей

4.4.23. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за координацию аттестации педагогических работников в размере 3000 рублей.

4.4.24. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу в рамках 223-ФЗ в размере 4000 рублей.

4.4.25. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за координацию олимпиадного и конкурсного движения в размере 4000 рублей.

4.4.26. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу по озеленению, цветоводству, выращиванию рассады, оформлению клумб, кустарниковых насаждений в размере 1000 рублей.

4.4.27. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за наставничество над молодыми и вновь пришедшими учителями в размере 1500 рублей.

4.4.28. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с химическими реактивами в размере 1350 рублей.

- 4.4.29. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за сопровождение обучающихся при подвозе из п. Кузовлево в размере 2000 рублей.
- 4.4.30. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство работой музея в размере 5000 рублей.
- 4.4.31. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с расписанием занятий в размере 5000 рублей.
- 4.4.32. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы школьной службы примирения в размере 3000 рублей.
- 4.4.33. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение работы оператора электронной системы Е-услуги, ЕГИССО, ФИС ФРДО, ПФДО, БАСГОФРУ, ведение электронной базы данных и отчет в размере 3000 рублей.
- 4.4.34. За работу по заполнению Паспорта школы 2000 рублей.
- 4.4.35. Библиотекарю устанавливается ежемесячная надбавка за работу с литературой по курсовым работам обучающихся, организацию выставок, обзоры методической литературы, за работу с библиотечным фондом учебников, его пополнению, обеспечению сохранности и ремонту в размере 4000 рублей.
- 4.4.36. Секретарю устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы по ведению и оформлению архива по учебной части, за оформление документов и отчетов в размере 3 000 рублей.
- 4.4.37. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы по своевременному прохождению работниками периодических медицинских осмотров, вакцинации работников, оформление листков нетрудоспособности в размере 3000 рублей.
- 4.4.38. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за ведение воинского учёта и бронирования в размере 2000 рублей.
- 4.4.39. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка:
- за текущий ремонт и поддержание технического состояния автобуса в размере 5000 рублей.
  - за отсутствие ДТП 5000 рублей;
  - за соблюдение скоростного режима 5000 рублей.
- 4.4.40. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

Наименование стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты на ставку (рублей)
Надбавка за классность водителям	
I класс	720
II класс	290

- 4.4.41. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за санитарную обработку салона автобуса в размере 5000 рублей.
- 4.4.42. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с документацией, ведение которой не входит в должностные обязанности, в размере 3000 рублей.
- 4.4.43. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию и проведение профориентационной работы среди обучающихся в размере 3000 рублей.
- 4.4.44. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу по обеспечению дорожной безопасности в размере 1500 рублей.
- 4.4.45. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за ведение табеля учета рабочего времени 1500 рублей.

4.4.46. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с индивидуальными картами пропускного режима СКУД (выдача, работа по заявлениям) в размере 1500 рублей.

4.5. Премии работникам учреждения (за исключением АУП), устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются на учебный год, или время выполнения порученного объёма работ с ежемесячной выплатой в размере до 2-х должностных окладов.

4.6. Размер премий конкретного работника школы, указанных в п. 4.5. настоящего Положения, может быть снижен при ухудшении показателей его работы, снижения её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

4.7. Премирование работников школы (за исключением АУП), также проводится:

- за добросовестный многолетний труд к праздничным датам (День Учителя, День старшего поколения, 23 февраля, 8 марта, Новый год) в пределах средств фонда оплаты труда;
- за добросовестный многолетний труд и в связи с юбилейными датами: 50, 55, 60, 65, 70, 75 лет в размере 3000 рублей.

4.8. Оставшиеся средства распределяются по **критериям эффективности профессиональной деятельности** работников за высокое качество выполняемых работ.

4.9. Премия, указанная в п.2.3.2. настоящего Положения, устанавливаются работнику в соответствии критериям эффективности профессиональной деятельности для каждой категории работников, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

4.10. Премия работникам школы, указанная в п.2.3.1. настоящего Положения, не начисляется (депремирование) в случае наложение дисциплинарного взыскания на работника школы в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функции и полномочий. Премия стимулирующего характера работникам школы может выплачиваться уменьшенной до 50 % в случае наложения дисциплинарного взыскания на работника школы в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по их вине возложенных на них функции и полномочий.

## 5. Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям

### 5.1. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>					<b>51</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7,5</b>	<b>3,5</b>	<b>3,5</b>	<b>7,5</b>
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1				1			1		1
2	Заполнение посещаемости/ успеваемости/ ДЗ в СГО	Своевременное внесение всех данных (частичное/отсутствие - 0 баллов)	ежемесячно	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5
3	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9х классов	наличие выпускников 9х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
4	Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11х классов	наличие выпускников 11х классов с высоким результатом (сдавших ГИА на "отлично" за каждого обучающегося по каждому предмету)	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	2	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
5	Динамика выбора предмета для сдачи ГИА	Положительная динамика – 1 балла Стабильное состояние – 0,5 б. Отрицательная динамика – 0 б.	(устанавливается 1 раз по результатам ГИА на след.уч.г.)	1 0,5	2			0,5				0,5		0,5			0,5

6	Качественный показатель результатов участия обучающихся во ВСОШ	<p><b>Школьный этап:</b> охват учеников по каждому классу отдельно: -75% - 0,05 б. -от 76 до 90 %; - 0,1 б. - более 91% - 0,15 б. берется до 8 ми классов с лучшими результатами</p> <p><b>Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося):</b> Муниципальный этап - 0,3 Региональный этап - 0,4</p> <p><b>Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося):</b> Заключительный этап - 0,1</p> <p><b>Наличие обучающихся-победителей (за каждого обучающегося):</b> Муниципальный этап - 0,4 Региональный этап - 0,7 Заключительный этап - 1</p>	ежемесячный, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на след.уч.г.)	0,5	2			0,5				0,5				0,5	
7	Динамика качественной успеваемости по предмету	<p>Положительная динамика - 4 балла Стабильное состояние – 2 б. Отрицательная динамика – 0 б.</p>	оценивается по итогам четверти	4 2	8			2			2			2			2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>
8	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, организация мероприятия, выступление на семинарах, выступление на МО, педагогических советах, мастер-класс и др.)	<p>Независимо от количества:</p> <p>Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень</p>	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
9	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5

10	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4				1					1			1
11	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2					2			2
12	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6									3			3
13	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1									0,5			0,5

14	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников – 3 консультация - 1	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2			2	2	2	2
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>	<b>13,5</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>	<b>17</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>13,5</b>	<b>6,5</b>	<b>6,5</b>	<b>17</b>

## 5.2. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу-психологу

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>					<b>38</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей  призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
3	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	по факту проведения	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>

4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества:  Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества:  Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4				1				1				1
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2				2				2
8	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями -	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6							3					3



	формирование 2 раза в год)																
9	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5
10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся</b>					<b>13</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>
11	Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины	Положительная динамика или полное отсутствие	1 раз в полугодие, при наличии отчета	2	4						2						2
12	Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся	Уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	1 раз в полугодие, при наличии отчета	3	6				3					3			
13	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5	3						1,5						1,5
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>17</b>

## 5.3. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат социальному педагогу

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц												
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>						<b>28</b>	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей  призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1				1			1
2	Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска	Количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	Разово	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>						<b>49</b>	3	3	6	3	6	6,5	0	0	6	3	3	9,5
3	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества:  Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5				0,5	0,5	0,5	0,5
4	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5				0,5	0,5	0,5	0,5
5	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества:  Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4			1			1				1			1

6	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2								2
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6					3							3
8	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1						0,5						0,5
9	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся</b>					<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>	<b>4,5</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>3,5</b>



3	Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.)	Среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне организации, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/призёров ср в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	ежемесячно	1	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>
4	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
5	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5		0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
6	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4				1		1		1				1



10	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий</b>					<b>15</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>2,5</b>
11	Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы	Результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных			12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета в позитивную активную школьную жизнь	% вовлеченных, не менее	1 раз в полугодие, при наличии отчета	1,5	3						1,5						1,5
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>13</b>

## 5.5. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат учителю-логопеду

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц												
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь	
<b>1. Критерии по образовательной деятельности (результаты учебно-воспитательной деятельности)</b>						<b>28</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>3</b>
1	Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области	Наличие обучающихся - призеров и победителей призеры (за каждого обучающегося/команду) победители (за каждого обучающегося/команду)	ежемесячно, по итогам месяца	1 3	4			1			1			1			1	
2	Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями	Отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	по факту проведения	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>						<b>49</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>6</b>	<b>6,5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9,5</b>
3	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчет, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества: Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5	
4	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5			0,5	0,5	0,5	0,5	



5	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества: Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4				1					1		1
6	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2					2		2
7	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6						3					3
8	Руководство педагогической практикой	Качественное руководство педагогической практикой (учитывается продолжительность): 1 неделя - 0,5 2 недели - 1,5 3 недели - 2 Месяц - 3	Разово	0,5 1,5 2 3	1									0,5		0,5

9	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 2 показ занятий наставников - 3	Разово	2 3	20	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>3. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий</b>					<b>23</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>4</b>
10	Организация мероприятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, членов их семей по формированию инклюзивной культуры	Количество, проведенных мероприятий (не 1-го мероприятия в полугодие)	1 раз в квартал	3	12			3			3			3			3
11	Организация и проведение профилактической работы с обучающимися группы риска (по направлениям)	Охват обучающихся в течении квартала, в зависимости от посещаемости (не менее 80% от группы риска)	ежемесячно, по итогам месяца	1	11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>9</b>	<b>13,5</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>16,5</b>

### 5.6. Критерии и показатели для установления стимулирующих выплат педагогу-организатору

№ п/п	Показатель	Критерий	Период назначения	Балл	Количество баллов в год	месяц											
						Январь	Февраль	Март	Апрель	Май	Июнь	Июль	Август	Сентябрь	Октябрь	Ноябрь	Декабрь
<b>1. Критерии по эффективности проведения мероприятий</b>					<b>62</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>13</b>
1	Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (для обучающихся образовательной организации, муниципальных)	ед.	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
2	Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
3	Обеспечение безопасного	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1

	проведения мероприятий																
4	Использование современных педагогических технологий при проведении мероприятий	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
5	Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах	участие/призовое место/победа	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
6	Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри	наличие	ежегодно	4	4												4
7	Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методобъединениях	наличие	ежеквартально	1	4			1			1			1			1
8	участие в создании информационно-образовательной среды ОО	наличие	ежемесячно	1	10	1	1	1	1	1	1			1	1	1	1
9	работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа образовательной организации	наличие	ежемесячно	2	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
<b>2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства</b>					<b>38</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>8</b>

10	Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)	Независимо от количества:  Уровень ОО Муниципальный уровень Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	0,5 1 2 3	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	
11	Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.)	Наличие печатной и электронной (размещенной на образовательных сайтах) педагогической продукции (независимо от количества)	ежемесячно, по итогам месяца	0,5	5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
12	Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области	Независимо от количества:  Региональный уровень Всероссийский уровень	ежемесячно, по итогам месяца	1 2	4				1					1				1
13	Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	2 3 4	8				2					2				2

14	Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения ДО ТО с учетом предложений и мероприятий, проводимых ДО ТО и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)	-участие; -лауреат; -победитель	Разово, по итогам конкурса	3 4 5	6						3						3
15	Наставничество	Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени обсуждение конспекта занятий - 1 показ занятий наставников - 2	Разово	1 2	10	1	1	1	1	1	1		1	1	1	1	1
<b>ИТОГО</b>					<b>100</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>5</b>	<b>5</b>	<b>21</b>

### 5.7. Показатели стимулирования деятельности классных руководителей:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К-1. Эффективная организация самоуправления учеников закрепленного класса	Качество дежурства учеников класса за отчетный период (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР)- дежурство учеников класса без замечаний.	2 балла			
К-2. Эффективная работа по формированию культуры одежды у учеников закрепленного класса.	Качество работы классного руководителя по исполнению учениками класса приказа о внешнем виде учеников школы за отчетный период (по результатам мониторинга заместителя директора)	3 балла			

	по ВР) - соблюдение не менее 90 % учениками класса требований к внешнему виду.				
К-3. Эффективное участие в мероприятиях, акциях и целевых программах школьного уровня.	Количество часов (нерабочее время, выходные, праздничные дни), потраченных на посещение театров, музеев, выставок, экскурсий с учениками класса (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР). Количество часов, затраченных на подготовку за рамками рабочего времени (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР). Охват учеников класса воспитательными мероприятиями – не менее 90 % (по результатам мониторинга заместителя директора по ВР)	102 рубля час 3 балла			
К-4. Эффективная работа с учениками класса по повышению посещаемости учебных занятий, курсов внеурочной деятельности	Эффективный контроль за посещаемостью учениками класса учебных занятий, курсов внеурочной деятельности (по результатам мониторинга СГО «Сетевой город»).	3 балла			

#### 5.8. Показатели стимулирования деятельности библиотекаря:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективная организация и проведение внеклассных мероприятий с классами, на параллелях классов	Количество проведенных праздников, конкурсов, акций, занятий со школьниками, встреч с интересными людьми.	2 б. (за каждое мероприятие) Мах. 4			
К 2. Оформление тематических выставок	Количество оформленных выставок в библиотеке, качество оформления	2 б. (за каждую выставку) 1 б. (за качество оформления) Мах. 6			
К 3. Обеспеченность учебно-методической литературой	Организация книгообмена между школами	3 б.			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 б. (за каждое выполненное поручение)			

**5.9. Показатели стимулирования деятельности воспитателя:**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Поддержание порядка во время организации перевозок обучающихся	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	4 балла			
К 2. Контроль за дисциплиной и поведением обучающихся	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 3. Контроль за соблюдением обучающимися правил дорожного движения и техники безопасности	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

**5.9. Работники УВП и МОП представляют результаты своей деятельности в виде заполненных экспертных карт в соответствии со следующими критериями и показателями эффективности деятельности:**

**5.9.1. Показатели стимулирования деятельности инженера по обслуживанию ЭВМ:**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение обслуживающей работы (проведение текущего технического ремонта компьютерного оборудования и техники и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, количество отремонтированного компьютерного оборудования (по журналу учета текущего ремонта компьютерного оборудования)	За каждое отремонтированное компьютерное оборудование — 2 балла			
К 2. Проведение консультаций для работников школы по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской, по ЦОС и др.	Количество проведенных консультаций	1 балл – за каждую консультацию (Max. 5 баллов)			

К 3 Поиск и привлечение программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательной процесса в школе	Внедрение программных ресурсов для использования в образовательно – воспитательной деятельности.	2 балла			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

### 5.9.2. Показатели стимулирования деятельности водителя школьного автобуса:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнения требований дорожной безопасности, охраны труда;	Отсутствие нарушений и замечаний надзорных органов по итогам проверок;	4 балла			
К 2. Обеспечение исправного технического состояния школьного автобуса	Исправное техническое состояние школьного автобуса	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Качественное выполнение иной работы или различных общественных поручений	Работа за рамками должностных обязанностей, которая появляется в результате плана работы школы, качество и эффективность данной работы	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

### 5.9.3. Показатели стимулирования деятельности делопроизводителя:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Своевременность внесения документации в ЭДО СБИС, Парус. Кадры.	Своевременное внесение документации в ЭДО СБИС, Парус. Кадры., отсутствие замечаний.	4 балла			



К 2. Эффективная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития школы, увеличение количества документов по сравнению с нормированием труда	Увеличение количества подготовленных документов (отчетов, справок, информации и др.) (норма до 3 документов ежедневно) — 4 и более документа ежедневно.	4 балла			
К 3. Интенсивность труда за счет увеличения количества документации по сравнению с нормированием труда.	Увеличение кратности работы с документацией	4 балла			
К 4. Работа с сотрудниками	Соблюдение этики делового общения (отсутствие грубости, хамства), оказание качественной консультативной помощи сотрудникам по курируемым вопросам	2 балла			

#### 5.9.4. Показатели стимулирования деятельности секретаря-машинистки:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Интенсивность труда за счет увеличения количества входящей корреспонденции, увеличение кратности работы с входящей документацией по сравнению с нормированием труда.	Увеличение кратности работы с электронной почтой (входящей документацией) по сравнению с нормированием труда (норма — работа с электронной почтой 2 раза в день) - увеличение кратности каждый час	2 балла			
К 2. Эффективная работа по подготовке документов по вопросам функционирования и развития школы, увеличение количества документов по сравнению с нормированием труда	Увеличение количества подготовленных документов (отчетов, справок, информации и др.) (норма до 3 документов ежедневно) — 4 и более документа ежедневно.	4 балла			
К 3. Прием и распределение телефонных звонков	Соблюдение этики делового общения (отсутствие грубости, хамства), отсутствие жалоб и замечаний на длительное отсутствие ответа на звонок	4 балла			
К 4. Организации приема посетителей	Отсутствие замечаний и жалоб на несоблюдение этики делового общения, своевременную регистрацию посетителей	4 балла			

**5.9.5. Показатели стимулирования деятельности слесаря-сантехника:**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение заявок по устранению неполадок	Своевременное выполнение заявок, отсутствие замечаний в журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Эффективные формы работы по сопровождению системы водоснабжения, сантехники школы, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

**5.9.6. Показатели стимулирования деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания (техника-электрика):**

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение заявок по устранению неполадок	Своевременное выполнение заявок, отсутствие замечаний в журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Эффективные формы работы по сопровождению системы электроснабжения школы, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			

К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			
--	---	---	--	--	--

#### 5.9.7. Показатели стимулирования деятельности рабочего по комплексному обслуживанию и ремонту здания:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Выполнение заявок по устранению неполадок	Своевременное выполнение заявок, отсутствие замечаний в журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			
К 2. Эффективные формы работы по ремонту и обслуживанию здания, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

#### 5.9.8. Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП.	4 балла			

К 2. Качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП. Учитывается продолжительность рабочего дня.	4 балла			
К 3. Интенсивность труда за счет увеличения кратности влажной уборки (мытьё) в соответствии с нормированием труда.	Типовые нормы обслуживания устанавливают одноразовую влажную уборку (мытьё). Расчет показателя интенсивности труда берется от кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	в 2 раза – 2 балла в 3 раза – 3 балла в 4 и более раз – 5 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

#### 5.9.9. Показатели стимулирования деятельности гардеробщика:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективные формы работы по сохранности верхней одежды и обуви обучающихся в гардеробе в течение всего периода дежурства.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.).	4 балла			
К 2. Эффективную работу по содержанию в течение всего рабочего времени гардероба в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	Качественную организацию порядка в гардеробе в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями	4 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			

К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			
--	---	---	--	--	--

#### 5.9.10. Показатели стимулирования деятельности вахтера:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Ведение различных журналов, реагирование при неисправности видеокамер	Добросовестное ведение различных журналов, оперативное реагирование при неисправности видеокамер	2 балла			
К 2. Организация пропускного режима	Качественную организацию пропуска в школу работников, посетителей, автотранспорта на территорию школы и обратно по предъявлении ими соответствующих документов по средствам контрольно-пропускной системы	4 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

#### 5.9.11. Показатели стимулирования деятельности дворника:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективные формы работы по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля	4 балла			

К 2. Интенсивность труда за счет увеличения кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	Типовые нормы обслуживания устанавливают одноразовую уборку. Расчет показателя интенсивности труда берется от кратности уборки в соответствии с нормированием труда.	в 2 раза – 2 балла в 3 раза – 3 балла в 4 и более раз – 5 баллов			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

#### 5.9.12. Показатели стимулирования деятельности сторожа:

Критерии установления стимулирующих выплат	Показатели эффективности деятельности	Количество баллов	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Эффективные формы работы по сохранности принятого имущества школы на период дежурства, отсутствие аварийных ситуаций.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (имуществу школы не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и др.).	4 балла			
К 2. Содержание крыльца	За содержание крыльца в чистоте	2 балла			
К 3. Качество выполняемых работ	Отсутствие замечаний и жалоб на качество работы, качественное выполнение должностных обязанностей	2 балла			
К 4. Участие в ремонтно-строительных работах	Эффективное выполнение порученного вида ремонтно-строительных работ	2 балла (за каждое выполненное поручение)			

### 5.10. Показатели стимулирования советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями

Критерии качества и результативности работы	Показатели	Оценка показателя в баллах	Самооценка	Оценка комиссии	Итог
К 1. Вовлечение обучающихся в мероприятия городских программ воспитания и дополнительного образования	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия (% от общего количества обучающихся за отчетный период)	5-10 % - 2 балла 11-20 % - 3 балла			
К 2. Проведение мастер – классов, вебинаров, «круглых столов», открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, работа в городских ПТГ, наличие опубликованных работ и т.п	Количество мероприятий, подтвержденных оформленными разработками или другими документами, за отчетный период.	За каждое 2 балл			
К 3. Разработка и реализация мероприятий (программ, проектов), обеспечивающих эффективное взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся.	Количество представленных мероприятий за отчетный период.	За каждое 3 балл			
К 4. Эффективная организация работа школьного пресс - центра.	Количество материалов, представленных пресс — центром за отчетный период.	газета — 3 баллов; видеорепортажи – 2 балла; материалы в электронном виде — 1 балла			
К 5. Эффективная работа по реализации программы физкультурно — оздоровительной, гражданско-патриотической направленности.	Количество обучающихся, вовлеченных в мероприятия физкультурно — спортивной, гражданско-патриотической направленности (% от общего количества учеников гимназии), за отчетный период.	5-10 % - 2 балла 11-20 % - 3 балла			
К 6. Эффективная работа с обучающимися, находящимися на различных видах учета, в школьные, городские и региональные мероприятия	Количество вовлеченных обучающихся, состоящих на различных видах учета	2 балла (за каждого обучающегося)			

### 6. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

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

1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности, утвержденной Управляющим советом школы.
  2. Изучение показателей, рефлексия.
  3. Самооценка качества труда (в течение 3 дней).
  4. Административный контроль и корректировка результатов предъявляемой деятельности сотрудников в соответствии с имеющимися данными (3 дня).
  5. Вынесение решения о распределении средств стимулирующего характера протоколно совместной комиссией по распределению средств стимулирующего фонда оплаты труда за высокие результаты и качество выполняемых работ.
  6. Согласование протоколно проекта приказа о распределении средств стимулирующего характера профсоюзной организацией.
  7. Издание приказа по школе.
- 6.2. Размер премии по результатам работы каждого работника школы в соответствии показателям качества на текущий период для каждой категории работников определяется следующим образом:
- Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период на премирование для каждой категории работников, согласно пункту 5 данного Положения, разделить на общую сумму баллов, данной категории работников. В результате получается денежный вес каждого балла.
  - Денежный вес 1 балла умножить на сумму баллов конкретного работника. В результате получается размер премии конкретного работника за текущий период.
- 6.3. Премии, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряжённость, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, устанавливаются по мере необходимости директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы.
- 6.4. Стимулирующие выплаты работникам за период их временной нетрудоспособности устанавливаются пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

## **7. Материальная помощь**

- 7.1. Из фонда оплаты труда работникам учреждений может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом и на основании письменного заявления работника.
- 7.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам школы является:
- 7.2.1. Необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, затраты на приобретение которых не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (ст.219 Налогового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы налогового вычета») - в сумме не более 40 000 рублей, не чаще 1 раза в год.



7.2.2. Тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (ст.219 Налогового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы налогового вычета»), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 - в сумме не более 40 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

7.2.3. Приобретение путевки (курсовки) для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания - в сумме не более двух окладов, 1 раз в год.

7.2.4. Лечение детей, находящихся на иждивении работника гимназии, в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях - в сумме не более 10 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

7.2.5. В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи – в сумме не более 20 000 рублей.

7.2.6. Частичная компенсация материального ущерба, нанесенного работнику школы, в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи (в зависимости от степени ущерба) - в сумме не более 20 000 рублей.

7.2.7. В связи с тяжелым материальным положением – в сумме не более 15 000 рублей, 1 раз в год.

7.2.8. Иные случаи предоставления материальной помощи работнику школы – в сумме не более 10 000 рублей (в зависимости от указанных в заявлении причин).

Настоящее положение вступает в силу с 13.12.2024 г. и действует до принятия нового положения.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оказании материальной помощи работникам**  
**Муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 38 города Томска**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Положение «Об оказании материальной помощи работникам Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска» (далее – Положение) разработано на основании Федерального закона от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудового кодекса Российской Федерации, в соответствии с Коллективным договором муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г.Томска, в целях оказания материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г.Томска (далее – школы), оказавшимся в трудном материальном положении.

1.2. Настоящее Положение регулирует основные вопросы предоставления работникам школы, неработающим пенсионерам, являющихся членами профсоюза школы, дополнительных по отношению к предусмотренным действующим законодательством социальных и трудовых гарантий и льгот.

1.3. Под работниками школы понимаются лица, осуществляющие трудовые функции на основе заключенных с школой трудовых договоров с подчинением Правилам внутреннего трудового распорядка, в том числе директор школы.

1.4. Под пенсионерами понимаются неработающие пенсионеры, ушедшие на пенсию из школы и на момент оказания материальной помощи являющиеся членами Профсоюза школы (в соответствии с п. 10 раздела III Устава профсоюза работников народного образования и науки РФ).

1.5. Лица, производящие работы, оказывающие услуги в соответствии с гражданско-правовыми договорами, не являются штатными работниками школы и соответственно не имеют права на гарантии и льготы, установленные настоящим Положением.

1.6. Право на получение материальной помощи имеют работники школы по основаниям пункта II настоящего положения. Работникам школы может быть оказана материальная помощь не более чем по трем основаниям за календарный год.

1.7. Под материальной помощью следует понимать выплаты единовременного характера, являющиеся одной их форм социальной поддержки, предоставляемые работникам школы в особых случаях на основании личного заявления нуждающегося (или его непосредственного руководителя) по предоставлению профсоюзного комитета школы.

1.8. Для оказания материальной помощи работникам школы могут использоваться средства специальной части фонда заработной платы, средств от предпринимательской деятельности и средства профсоюза - для членов профсоюзной организации.

1.9. Оказание материальной помощи работникам школы производится по письменному заявлению работника по решению комиссии по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 38 г. Томска комиссии, состоящей из представителей работодателя и профсоюзного комитета школы.

**2. УСЛОВИЯ ОКАЗАНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

2.1. Материальная помощь работникам школы предоставляется из фонда оплаты труда школы при условии его наличия его экономии в особых случаях.

2.2. Основанием к оказанию материальной помощи работникам школы является:

2.2.1. Необходимость приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов, затраты на приобретение которых не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (ст.219 Налогового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы налогового вычета») - в сумме не более 40 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

2.2.2. Тяжелое заболевание, затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета (ст.219 Налогового кодекса Российской Федерации; Постановление Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 «Об утверждении перечней медицинских услуг и дорогостоящих видов лечения в медицинских организациях, у индивидуальных предпринимателей, осуществляющих медицинскую деятельность, суммы оплаты которых за счет собственных средств налогоплательщика учитываются при определении суммы налогового вычета»), либо не предусмотрены Перечнем дорогостоящих видов лечения, утвержденного Постановлением Правительства РФ от 08.04.2020 № 458 - в сумме не более 40 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

2.2.3. Приобретение путевки (курсовки) для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания - в сумме не более двух окладов, 1 раз в год.

2.2.4. Лечение детей, находящихся на иждивении работника гимназии, в специализированных медицинских и оздоровительных учреждениях - в сумме не более 10 000 рублей, не чаще 1 раза в год.

2.2.5. В связи с погребением близких родственников, в случае смерти работника, материальная помощь может быть оказана членам его семьи – в сумме не более 20 000 рублей.

2.2.6. Частичная компенсация материального ущерба, нанесенного работнику школы, в связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи (в зависимости от степени ущерба) - в сумме не более 20 000 рублей.

2.2.7. В связи с тяжелым материальным положением – в сумме не более 15 000 рублей, 1 раз в год.

2.2.8. Иные случаи предоставления материальной помощи работнику школы – в сумме не более 10 000 рублей (в зависимости от указанных в заявлении причин).

### **3. ПОРЯДОК ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ МАТЕРИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ**

3.1. Работники школы по установленной форме подают заявление на имя директора школы, где излагают основные причины для выделения материальной помощи.

3.2. По основаниям п. 2.2.1., 2.2.4. настоящего Положения работник школы к заявлению должен приложить копии документов для подтверждения права (чеки, договоры, иные документы). Список зависит от характера жизненной ситуации.

3.3. Заявление работника рассматривается комиссией по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 38 г. Томска (далее – Комиссия).

3.4. После принятия положительного решения Комиссией составляется протокол заседания Комиссии, на заявлении работника делается резолюция директора школы о выделении материальной помощи и о сумме данной помощи.

3.5. На основании решения Комиссии директор школы передает копию заявления работника с резолюцией о выделении материальной помощи и о сумме данной помощи на согласование в профсоюзный комитет МАОУ СОШ № 38 г. Томска.

3.6. Профсоюзный комитет школы рассматривает заявление работника школы о материальной помощи и решение Комиссии, принимает свое решение о согласовании.

3.7. После согласования материальной помощи работнику школы профсоюзным комитетом школы председатель профсоюзного комитета составляет протокол заседания, на заявлении работника делается резолюция председателя профсоюзного комитета о согласовании материальной помощи.

3.8. При положительном решении Комиссии и согласовании профсоюзным комитетом школы по заявлению работника о выделении ему материальной помощи директор школы издает приказ о выплате материальной помощи работнику школы.

3.9. Выплата материальной помощи по основаниям 2.2.5. настоящего Положения одному из членов семьи умершего работника производится одновременно на основании решения Комиссии и согласования профсоюзного комитета школы при наличии приложенной копии свидетельства о смерти работника, а также документов, подтверждающих факт родства и совместного проживания (свидетельство о рождении, о браке, справки жилищно-коммунальных органов и др.).

3.10. Выплата материальной помощи по основаниям 2.2.5. настоящего Положения семье умершего работника производится в установленном в настоящем Положении размере, независимо от количества членов семьи, имеющих право на получение материальной помощи.

3.11. В случае разногласий между родственниками по вопросу о праве на получение материальной помощи, выплата производится по усмотрению директора школы и председателя профсоюзного комитета школы любому из членов семьи, преимущественно принимавшего участие в расходах на организацию похорон.

#### **4. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

4.1. Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников школы, согласуется с профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

4.2. Настоящее Положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива школы.

4.3. В случае необходимости внесения изменений в настоящее Положение директор школы создает рабочую группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.

4.4. Новая редакция Положения принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится приказом директора школы.

4.5. Настоящее Положение вступает в силу с 13 декабря 2024 года.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о системе оплаты труда заместителей директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 города Томска**

#### **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

**1.1.** Настоящее Положение о системе оплаты труда заместителей директора Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска, в отношении которого функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» (далее – Положение) регламентирует порядок и условия оплаты труда заместителей директора МАОУ СОШ № 38 (далее – школа).

**1.2.** Настоящее Положение определяет единые принципы установления должностных окладов заместителей директора школы, виды компенсационных выплат, стимулирующих выплат, премий, материальной помощи.

**1.3.** Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29 декабря 2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Законом Томской области от 12.08.2013 №149-03 «Об образовании в Томской области»;
- постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
- постановлением администрации Города Томска от 06.10.2023г. № 848 «О внесении изменения в постановление Администрации города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»;
- постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- постановлением администрации Города Томска от 06.10.2023г. № 847 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого — медико — педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно — методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска.

**1.4.** Обеспечение расходов на выплату заработной платы, в том числе на премирование, осуществляется заместителям директора школы из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования.

**1.5.** Размеры всех видов доплат, надбавок, премий, материальной помощи заместителям

директора школы устанавливаются приказом директора школы.

**1.6.** Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников школы, рассматривается и согласуется профсоюзным комитетом школы, утверждается приказом директора школы.

## **II. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ И ПЕРИОДИЧНОСТЬ ВЫПЛАТ.**

**2.1.** Заместителю директора школы могут устанавливаться стимулирующие выплаты (премия) по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год за качественно выполненную работу пропорционально отработанному времени.

**2.2.** Основанием для установления стимулирующих выплат (премии) заместителям директора школы служит мониторинговая карта выполнения целевых показателей эффективности деятельности работника за отчетный период, подготовленная заместителем директора.

**2.3.** При увольнении по любому из оснований все суммы, причитающиеся работнику (в том числе зарплата за отработанный период), должны быть выплачены ему в день прекращения трудовых отношений (ч. 1 ст. 140 ТК РФ). Если премия начислена работнику согласно приказу о премировании, принятому до его увольнения, то она должна быть выплачена. В случае если приказ о премировании работников школы был издан после увольнения данного работника, то оснований для включения его в приказ не имеется, так как на момент издания приказа он не состоит со школой в трудовых отношениях.

**2.4.** Стимулирующие выплаты (премия) заместителям директора школы могут быть снижены на 100 % в случае наложения на заместителя директора школы дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, оформленного надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

**2.5.** Стимулирующие выплаты (премия) заместителя директора школы могут быть снижены на 50 % в случае наложения на заместителя директора школы дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде, оформленного надлежащим образом в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации.

**2.6.** Снижение стимулирующих выплат (премии) за отчетный период заместителю директора школы осуществляется по решению комиссий по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам школы (далее – Комиссия), принятому с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета работников школы (далее – профсоюзный комитет школы). Решение Комиссии с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета школы утверждается приказом директора школы.

**2.7.** Стимулирующие выплаты (премии) заместителям директора школы могут выплачиваться ежемесячно, с иной периодичностью, в несколько этапов:

Этапы	Периодичность	Сроки установления выплат
Ежемесячные выплаты	Ежемесячно	С 25 по 30 число текущего месяца
Квартальные выплаты	Ежеквартально	С 25 по 30 число марта, июня, сентября, декабря
За полугодие	Каждые полгода	С 25 по 30 число июня, декабря
За год	Каждый год	С 25 по 30 число декабря

## **III. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

**3.1.** Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются на 10 – 30 % ниже должностного оклада директора гимназии.

**3.2.** Размеры должностных окладов заместителям директора школы устанавливаются приказом директора школы на основании постановления администрации Города Томска от 06.10.2023г. № 847 «О внесении изменений в постановление администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого — медико

— педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно — методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска».

#### **IV. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ.**

**4.1.** С учетом условий труда заместителям директора школы устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

**4.1.1.** Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

**4.1.2.** Иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

**4.2.** Если в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата заместителям директора школы, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, то размер указанной выплаты может составлять не более 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

#### **V. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ).**

**5.1.** Заместителям директора школы устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

**5.1.1.** За наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...» - в размере 5000 рублей.

**5.1.2.** За наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный...» - в размере 6000 рублей.

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

**5.2.** При наличии у заместителя директора школы двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

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

**5.3.1.** Кандидата наук - в размере 1000 рублей.

**5.3.2.** Доктора наук - в размере 2000 рублей.

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

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

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

**5.7.** Стимулирующие выплаты, указанные в разделе V настоящего Положения, и должностной оклад не образуют новый должностной оклад и не учитываются при исчислении иных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

#### **VI. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ.**

**6.1.** Заместителям директора школы выплачивается:

**6.1.1.** Ежемесячная премия по итогам работы за календарный месяц (пропорционально отработанному времени), квартал, полугодие, год.

**6.1.2.** Премии к юбилейным и праздничным датам, предусмотренные локальным нормативным актом школы, принимаемым школой с учетом мнения представительного органа работников.

**6.1.3.** Единовременная премия за выполнение особо важных и срочных работ.

**6.2.** Выплата премий, указанных в пункте 6.1. настоящего Положения, осуществляется из средств субвенции на обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общего образования.

**6.3.** Общая сумма указанных премий, выплаченных заместителю директора школы в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных директору школы в течение того же финансового года.

**6.4.** При установлении оснований для стимулирующих выплат (премии) за отчетный период учитывается объем выполнения целевых показателей эффективной деятельности заместителя директора.

**6.5.** При определении размера выплачиваемой заместителю директора школы премии за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие основания:

**6.5.1.** Степень важности выполненной работы.

**6.5.2.** Качество результата выполненной работы.

**6.5.3.** Оперативность выполнения работы.

**6.6.** Размер единовременной премии за выполнение особо важных и срочных работ предельным размером не ограничиваются, если локальным нормативным актом школы, принимаемым школой с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, не установлены определенные размеры указанной премии в зависимости от наличия определенных оснований для ее выплаты.

## **VII. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

**7.1.** Из фонда оплаты труда работников школы заместителям директора школы по их письменному заявлению оказывается материальная помощь.

**7.2.** Порядок и основания оказания материальной помощи указанным работникам, а также ее размеры определяются в локальном нормативном акте, принимаемом школой с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

**7.3.** Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах в отношении заместителя директора школы принимает директор школы.

**7.4.** Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей директора школы.

## **VIII. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

**8.1.** Настоящее Положение рассматривается и принимается общим собранием работников школы, согласуется с профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится в действие приказом директора школы.

**8.2.** Настоящее Положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива школы.

**8.3.** В случае необходимости внесения изменений в настоящее Положение директор школы создает рабочую группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему Положению.

**8.4.** Новая редакция Положения принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится приказом директора школы.

**8.5.** Настоящее Положение вступает в силу с 13 декабря 2024 года. действие на правоотношения, возникшие с 01 октября 2023 года.



**Раздел 1. Целевые показатели эффективности основной деятельности на уровне  
начального общего образования МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
1.1.	Отношение фактического количества обучающихся уровня начального общего образования к плановой наполняемости образовательного учреждения в одну смену, утвержденной приказом департамента образования администрации администрации Города Томска.	не менее 1				0,50	0,50
1.2.	Доля выпускников 4-х классов, принявших участие в школьном этапе ВсОШ	Не менее 50%	0,15				1,80
1.3.	Отсутствие учащихся, оставленных на повторное обучение	0 обучающихся				0,15	1,80
1.4.	Абсолютная успеваемость обучающихся	95 – 100 %	0,10				1,20
1.5.	Качественная успеваемость обучающихся	65-70%	0,15				1,80
1.6.	Вовлеченность обучающихся в систему дополнительного образования	Не менее 30%	0,15				1,80
1.7.	Внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов обучения, участие в национальных проектах и программах.	наличие и качество	0,15				1,80
1.8.	Организация и проведение образовательных и методических мероприятий на разных уровнях школы, города, области и др.	наличие и качество			0,50		1,0
1.9.	Наличие исчерпывающей и актуальной информации по функционированию и развитию начальной, основной и старшей школы, а также по курируемым дополнительным	наличие и поддержание			0,25		0,50

	направлениям деятельности заместителя директора.						
1.10.	Распространение передового опыта учителей (выступления, публикации, мастер-классы, семинары и др.).	наличие				1	1,00
1.11.	Участие учителей в профессиональных конкурсах (из утвержденного перечня).	наличие				2	2,00
1.12.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации и отчетов по вопросам функционирования и развития курируемых параллелей.	0 замечаний	0,40				4,80
1.13.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине учителей – предметников МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	0 несчастных случаев	0,40				4,80
1.14.	Отсутствие замечаний по содержанию помещений помещений курируемой параллели МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	0 замечаний	0,10				1,20
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 1 разделу:</b>			<b>1,6</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>3,65</b>	<b>26,0</b>

**Раздел 2. Целевые показатели эффективности финансово-экономической деятельности МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
2.1.	Участие учителей в грантовых программах, позволяющих укреплять материально – техническую базу МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	наличие		0,25			1,00
2.2.	Выполнение установленного соотношения величины «обучающийся /работник» на уровне начального общего образования.	не менее планового значения показателя	0,25				3,00
2.3.	Эффективная организация ПОУ	Доля обучающихся, посещающих ПОУ в курируемых параллелях, не менее 40 %				1,00	1,00

Совокупная значимость критериев в баллах по 2 разделу:			0,25	0,25	0,00	1,00	5,00
<b>Раздел 3. Целевые показатели эффективности деятельности с педагогическими кадрами МАОУ СОШ № 38 г. Томска.</b>							
№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
3.1.	Укомплектованность МАОУ СОШ № 38 г. Томска учителями - предметниками.	не менее 99% от штатного расписания			0,75		1,50
3.2.	Доля учителей – предметников, имеющих квалификационную категорию.	не менее 50 % от общего количества учителей основной школы и средней школы				1,00	1,00
3.3.	Доля учителей – предметников в возрасте до 35 лет.	от 20 до 30 %	0,10				1,20
Совокупная значимость критериев в баллах по 3 разделу:			0,10	0,00	0,75	1,00	3,70

<b>Раздел 4. Целевые показатели эффективности руководства и контроля заместителя директора по учебной работе.</b>							
№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
4.1.	Организация учебно – воспитательного процесса на уровне начального общего образования в соответствии с требованиями СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, Устава МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	отсутствие замечаний	1,00				12,00
4.2.	Подготовка и выполнение плана учебной работы МАОУ СОШ № 38 г. Томска на уровне начального общего образования.	своевременность	0,95				11,40
4.3.	Выполнение плана ВШК и ВСОКО по своему направлению деятельности на уровне начального общего образования.	своевременность	0,95				11,40
4.4.	Подготовка по запросу информации, отчетов анализа работы, а также анализа работы по другим дополнительно курируемым направлениям деятельности за отчетный период.	своевременность и качество	1				12,00
4.5.	Создание системы повышения профессиональных компетенций педагогов через проведение вебинаров, мастер – классов,	наличие статей в методических сборниках		0,50			2,00

	взаимопосещение уроков, публичное представление опыта и др., представление опыта в методических сборниках разного уровня.						
4.6.	Реализация инновационных проектов и программ в школе	наличие и качество				4,50	4,50
4.7.	Реализация программы развития в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	наличие и качество	1,00				12,00
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 4 разделу:</b>			<b>4,90</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>4,50</b>	<b>65,30</b>
<b>СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ КРИТЕРИЕВ по 1, 2, 3, 4 разделам:</b>			<b>7</b>	<b>0,75</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

### Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по учебной работе (5-11 классы)

#### Раздел 1. Целевые показатели эффективности основной деятельности на уровне основного общего образования и среднего общего образования МАОУ СОШ № 38 г. Томска.

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
1.1.	Отношение фактического количества обучающихся уровня основного общего образования и среднего общего образования к плановой наполняемости образовательного учреждения в одну смену, утвержденной приказом департамента образования администрации Города Томска.	не менее 1				0,50	0,50
1.2.	Доля выпускников, получивших на выпускном экзамене по математике в форме ЕГЭ баллы, превышающие среднеобластное значение.	Не менее 30%	0,15				1,80
1.3.	Доля выпускников, получивших на выпускном экзамене по математике в форме ЕГЭ баллы, превышающие среднеобластное значение.	Не менее 30 %	0,15				1,80
1.4.	Наличие выпускников, получивших федеральные и	наличие	0,10				1,20

	региональные медали.						
1.5.	Доля выпускников 9-х классов, получивших на экзамене по математике баллы, превышающие среднеобластное значение.	Не менее 30%	0,15				1,80
1.6.	Доля выпускников 9-х классов, получивших на экзамене по математике баллы, превышающие среднеобластное значение.	Не менее 30%	0,15				1,80
1.7.	Внедрение в образовательный процесс новых технологий, форм и методов обучения, участие в национальных проектах и программах.	наличие и качество	0,15				1,80
1.8.	Организация и проведение образовательных и методических мероприятий на разных уровнях школы, города, области и др.	наличие и качество			0,50		1,0
1.9.	Наличие исчерпывающей и актуальной информации по функционированию и развитию начальной, основной и старшей школы, а также по курируемым дополнительным направлениям деятельности заместителя директора.	наличие и поддержание			0,25		0,50
1.10.	Распространение передового опыта учителей (выступления, публикации, мастер-классы, семинары и др.).	наличие				1	1,00
1.11.	Участие учителей в профессиональных конкурсах (из утвержденного перечня).	наличие				2	2,00
1.12.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации и отчетов по вопросам функционирования и развития курируемых параллелей.	0 замечаний	0,40				4,80

1.13.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине учителей – предметников МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	0 несчастных случаев	0,40				4,80
1.14.	Отсутствие замечаний по содержанию помещений курируемой параллели МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	0 замечаний	0,10				1,20
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 1 разделу:</b>			<b>1,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>3,50</b>	<b>26,0</b>

**Раздел 2. Целевые показатели эффективности финансово-экономической деятельности МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
2.1.	Участие учителей в грантовых программах, позволяющих укреплять материально – техническую базу МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	наличие		0,25			1,00
2.2.	Выполнение установленного соотношения величины «обучающийся /работник» на уровне основного общего образования и среднего общего образования.	не менее планового значения показателя	0,25				3,00
2.3.	Эффективная организация ПОУ	Доля обучающихся, посещающих ПОУ в курируемых параллелях, не менее 40 %				1,00	1,00
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 2 разделу:</b>			<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>

**Раздел 3. Целевые показатели эффективности деятельности с педагогическими кадрами МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
3.1.	Укомплектованность МАОУ СОШ № 38 г. Томска учителями - предметниками.	не менее 99% от штатного расписания			0,75		1,50
3.2.	Доля учителей – предметников, имеющих квалификационную категорию.	не менее 50 % от общего количества учителей основной школы и средней школы				1,00	1,00

3.3.	Доля учителей – предметников в возрасте до 35 лет.	от 20 до 30 %	0,10				1,20
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 3 разделу:</b>			<b>0,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>1,00</b>	<b>3,70</b>

**Раздел 4. Целевые показатели эффективности руководства и контроля заместителя директора по учебной работе.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
4.1.	Организация учебно – воспитательного процесса на уровне основного общего образования и среднего общего образования в соответствии с требованиями СанПиН, ППБ, ОТ и ТБ, Устава МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	отсутствие замечаний	1,00				12,00
4.2.	Подготовка и выполнение плана учебной работы МАОУ СОШ № 38 г. Томска на уровне основного общего образования и среднего общего образования.	своевременность	0,95				11,40
4.3.	Выполнение плана ВШК и ВСОКО по своему направлению деятельности на уровне основного общего образования и среднего общего образования.	своевременность	0,95				11,40
4.4.	Подготовка по запросу информации, отчетов анализа работы, а также анализа работы по другим дополнительно курируемым направлениям деятельности за отчетный период.	своевременность и качество	1				12,00
4.5.	Создание системы повышения профессиональных компетенций педагогов через проведение вебинаров, мастер – классов, взаимопосещение уроков, публичное представление опыта и др., представление опыта в методических сборниках разного уровня.	наличие статей в методических сборниках		0,50			2,00

4.6.	Реализация инновационных проектов и программ в школе	наличие и качество				4,50	4,50
4.7.	Реализация программы развития в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	наличие и качество	1,00				12,00
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 4 разделу:</b>			<b>4,90</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>4,50</b>	<b>65,30</b>
<b>СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ КРИТЕРИЕВ по 1, 2, 3, 4 разделам:</b>			<b>7</b>	<b>0,75</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

Приложение № 2

### Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по воспитательной работе

#### Раздел 1. Целевые показатели эффективности основной деятельности в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
1.1.	Количества обучающихся, принявших участие в воспитательных мероприятиях разного уровня за отчетный период.	не менее 98%				0,50	0,50
1.2.	Участие в городских, региональных воспитательных программах и проектах.	наличие	0,30				3,6
1.3.	Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) воспитательных конкурсов, спортивных соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней.	наличие	0,10				1,20
1.4.	Участие в работе стажировочных площадок по проблеме развития воспитательных систем в образовательных учреждениях.	наличие и качество	0,15				1,80
1.5.	Доля несовершеннолетних, склонных к правонарушениям, стоящих на разных	не более 5 %	0,15				1,80



	видах учета (КДН и ЗП, ОДН, ОП № 4).						
1.6.	Внедрение в воспитательный процесс МАОУ СОШ № 38 г. Томска новых технологий, форм и методов воспитания, участие в национальных проектах и программах.	наличие и качество	0,15				1,80
1.7.	Организация и проведение на базе МАОУ СОШ № 38 г. Томска школьных, городских, областных и др. воспитательных мероприятий в рамках программы воспитательной работы.	наличие и качество			0,50		1,0
1.8.	Наличие исчерпывающей и актуальной информации по функционированию и развитию системы воспитательной работы в МАОУ СОШ № 38 г. Томска, а также по курируемым дополнительным направлениям деятельности заместителя директора на сайте школы	наличие и поддержание			0,25		0,50
1.9.	Распространение передового опыта классных руководителей и педагогических работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска (вебинары, публикации, мастер-классы, семинары и др.).	наличие				1	1,00
1.10.	Участие классных руководителей и педагогических работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска в профессиональных конкурсах (из утвержденного перечня).	наличие				2	2,00
1.11.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации по вопросам функционирования и развития системы воспитательной работы в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	0 замечаний	0,40				4,80
1.12.	Отсутствие несчастных случаев с обучающимися по вине педагогических	0 несчастных случаев	0,40				4,80

	работников во время проведения воспитательных мероприятий в MAOY COШ № 38 г. Томска.						
1.13.	Отсутствие обоснованных замечаний к работе классных руководителей со стороны учеников, родителей (законных представителей), администрации MAOY COШ № 38 г. Томска.	0 замечаний	0,10				1,20
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 1 разделу:</b>			<b>1,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>3,50</b>	<b>26,0</b>

**Раздел 2. Целевые показатели эффективности финансово-экономической деятельности MAOY COШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
2.1.	Участие в реализации воспитательных программ и проектов, финансируемых дополнительно (Гранты, конкурсы и др.), позволяющих укреплять материально – техническую базу MAOY COШ № 38 г. Томска.	наличие		0,25			1,00
2.2.	Выполнение установленного соотношения величины «обучающийся /работник» в MAOY COШ № 38 г. Томска за счет снижения «отсева» учеников по причине возникновения конфликта «ученик – учитель».	не менее планового значения показателя	0,25				3,00
2.3.	Организация эффективного мониторинга качества работы классных руководителей по программе воспитательной работы.	наличие и качество				1,00	1,00
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 2 разделу:</b>			<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>

**Раздел 3. Целевые показатели эффективности деятельности с педагогическими кадрами MAOY COШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
3.1.	Укомплектованность классов MAOY COШ № 38 г. Томска классными руководителями.	не менее 100%			0,75		1,50
3.2.	Доля классных руководителей, имеющих квалификационную категорию.	не менее 50 % от общего количества классных руководителей				1,00	1,00

3.3.	Доля классных руководителей в возрасте до 35 лет.	от 20 до 30 %	0,10				1,20
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 3 разделу:</b>			<b>0,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>1,00</b>	<b>3,70</b>

**Раздел 4. Целевые показатели эффективности руководства и контроля заместителя директора по воспитательной работе.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
4.1.	Соблюдение, выполнение норм ППБ, ОТ и ТБ при проведении воспитательных мероприятий в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	отсутствие замечаний	1,00				12,00
4.2.	Реализация разнообразных инновационных проектов по организации самоуправления в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	наличие и качество	1,00				12,00
4.3.	Выполнение плана воспитательной работы, плана ВШК и ВСОКО по своему направлению деятельности.	своевременность, отсутствие замечаний	0,95				11,40
4.4.	Организация деятельности структурных подразделений МАОУ СОШ № 38 г.Томска, курирующих качество воспитательной работы в МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	наличие и качество	0,95				11,40
4.5.	Реализация классными руководителями программ воспитательной работы с классными коллективами в МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	наличие и качество	1,00				12,00
4.6.	Реализация инновационных проектов и программ в области воспитательной работы, оформленных надлежащим образом	наличие не менее 2-х и качество				4,50	4,50
4.7.	Подготовка информации, отчетов, анализов и планов воспитательной работы, а также отчетности по дополнительно курируемым направлениям деятельности.	своевременность и качество		0,50			2,00
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 4 разделу:</b>			<b>4,90</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>4,50</b>	<b>65,30</b>
<b>СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ КРИТЕРИЕВ по 1, 2, 3, 4 разделам:</b>			<b>7</b>	<b>0,75</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Критерии эффективности профессиональной деятельности заместителя директора по  
административно-хозяйственной работе**

**Раздел 1. Целевые показатели эффективности основной деятельности МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
1.1.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы теплоснабжения.	0 замечаний	0,15				1,80
1.2.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы водоснабжения.	0 замечаний	0,15				1,80
1.3.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы электроснабжения.	0 замечаний	0,15				1,80
1.4.	Наличие полного пакета документации по противопожарной безопасности.	наличие	0,10				1,20
1.5.	Создание условий безопасного и эффективного функционирования системы пожарной безопасности.	0 замечаний	0,15				1,80
1.6.	Внедрение в административно – хозяйственную деятельность в МАОУ СОШ № 38 г. Томска новых технологий, форм и методов, направленных на улучшение качества работы.	наличие	0,15				1,80
1.7.	Создание санитарно – гигиенических условий в МАОУ СОШ № 38 г. Томска в соответствии с требованиями СанПиН.	0 замечаний			0,50		1,0
1.8.	Своевременное устранение предписаний по итогам инспекторских проверок.	своевременность			0,25		0,50
1.9.	Организация и проведение на базе МАОУ СОШ № 38 г. Томска мероприятий по представлению эффективного	наличие				1	1,00

	опыта административно – хозяйственной работы.						
1.10.	Эффективный контроль реализации программы по энергосбережению в МАОУ СОШ № 38 г. Томска	выполнение более 80 % мероприятий от плана работы по энергосбережению				2	2,00
1.11.	Своевременное предоставление запрашиваемой информации и отчетности по вопросам административно – хозяйственной работы в МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	0 замечаний	0,40				4,80
1.12.	Отсутствие несчастных случаев с работниками по вине ответственного персонала МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	0 несчастных случаев	0,40				4,80
1.13.	Отсутствие замечаний по содержанию территории МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	0 замечаний	0,10				1,20
1.14.	Наличие и системное ведение журналов контроля по всем направлениям деятельности заместителя директора по административно – хозяйственной работе МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	Наличие и системное ведение				0,50	0,50
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 1 разделу:</b>			<b>1,75</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>3,50</b>	<b>26,0</b>

**Раздел 2. Целевые показатели эффективности финансово-экономической деятельности МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
2.1.	Реализация программы по энергосбережению, позволяющей не превышать утвержденные лимиты натурального потребления коммунальных услуг в натуральном выражении в МАОУ СОШ № 38 г.Томска.	не превышает лимиты натурального потребления		0,25			1,00
2.2.	Организация работы с поставщиками товаров и услуг, контроль качества получаемой продукции и услуг.	0 замечаний	0,25				3,00

2.3.	Освоение лимитов бюджетных ассигнований МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	наличие				1,00	1,00
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 2 разделу:</b>			<b>0,25</b>	<b>0,25</b>	<b>0,00</b>	<b>1,00</b>	<b>5,00</b>

**Раздел 3. Целевые показатели эффективности деятельности с персоналом МАОУ СОШ № 38 г. Томска.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
3.1.	Укомплектованность блоков учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МАОУ СОШ № 38 г. Томска кадрами.	не менее 99% от штатного расписания			0,75		1,50
3.2.	Обеспечение младшего обслуживающего персонала средствами индивидуальной защиты, проведение с работниками инструктажей и направление на курсовую переподготовку.	своевременность				1,00	1,00
3.3.	Разработка инструкций, памяток, рекомендаций и др. для эффективной работы персонала.	наличие	0,10				1,20
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 3 разделу:</b>			<b>0,10</b>	<b>0,00</b>	<b>0,75</b>	<b>1,00</b>	<b>3,70</b>

**Раздел 4. Целевые показатели эффективности руководства и контроля заместителя директора по административно – хозяйственной работе.**

№	Целевые показатели деятельности заместителей директора школы	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей директора школы в баллах (максимально возможное)				
			месяц	квартал	полугодие	год	всего
4.1.	Разработка перспективного плана расходования средств в рамках плана финансово – хозяйственной деятельности, ведение таблиц контроля.	наличие	0,95				11,40
4.2.	Координация работы учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.	отсутствие замечаний	1,00				12,00
4.3.	Эффективное выполнение плана административно – хозяйственной работы, в т.ч. плана работы по безопасности в МАОУ СОШ № 38 г. Томска.	своевременность	1,00				12,00
4.4.	Разработка и реализация программы улучшения качества административно – хозяйственной работы по направлениям.	наличие	0,95				11,40

4.5.	Разработка локальных актов, регламентирующих административно – хозяйственную деятельность.	наличие	1,00				12,00
4.6.	Подготовка плана работы и анализа работы по административно – хозяйственному направлению и безопасности в МАОУ СОШ № 38 г. Томска на месяц, четверть, учебный год.	своевременность и качество				6,0	6,00
4.7.	Контроль объемов потребления коммунальных услуг, размещение документации на официальных сайтах.	своевременность		0,50			0,50
<b>Совокупная значимость критериев в баллах по 4 разделу:</b>			<b>4,90</b>	<b>0,50</b>	<b>0,00</b>	<b>6,00</b>	<b>65,30</b>
<b>СОВОКУПНАЯ ЗНАЧИМОСТЬ КРИТЕРИЕВ по 1, 2, 3, 4 разделам:</b>			<b>7</b>	<b>0,75</b>	<b>1,5</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Приложение № 7 к Коллективному договору  
МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.**

## **Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска**

### **I. Общие положения**

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее: Закон РФ «Об образовании в РФ»), другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательное учреждение - образовательное учреждение, осуществляющее в качестве основной цели ее деятельности по образовательным программам общеобразовательного учреждения (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования<sup>20</sup>;

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

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

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

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

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов<sup>21</sup>.

Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 Трудовым кодексом Российской Федерации).

## II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

### 2.1. Порядок приема на работу:

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

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

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 Трудовым кодексом Российской Федерации. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 Трудовым кодексом Российской Федерации,

<sup>20</sup> Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрированный в Министерстве юстиции РФ 06.10.2010г. № 18638.

<sup>21</sup> Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).



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:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, 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. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 46 Федерального закона № 273 ФЗ.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) за исключением случаев, когда 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, и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ;
- при поступлении на работу, связанную с деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры искусства с участием несовершеннолетних, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

Работники детских учреждений обязаны предоставить документ, о прохождении обязательного предварительного (при поступлении на работу) медицинского осмотра в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний (ст. 220 ТК РФ).

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 (ст. 65 ТК РФ).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается. Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона № 273 ФЗ.).

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ<sup>22</sup> о приеме на работу. 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.

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.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовую книжку на работника, принявшего решение о сохранении бумажной трудовой книжки и проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>23</sup>.

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить

---

<sup>22</sup> С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в образовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

<sup>23</sup> См. постановление Правительства РФ от 24.07. 2021 г. № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», Приказ е Минтруда России от 19.05.2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку<sup>24</sup>.

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

В случае выявления работником неверной или неполной информации в сведениях о трудовой деятельности, представленных работодателем для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации, работодатель по письменному заявлению работника обязан исправить или дополнить сведения о трудовой деятельности и представить их в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации (ст. 66.1 ТК РФ).

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

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

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- автобиография (резюме);
- должностная инструкция (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно);
- медицинскую справку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении;
- справка об отсутствии судимости;
- копия трудовой книжки у совместителей, если в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, и иным федеральным законом трудовая книжка на работника оформлялась;
- согласие работника об использовании фотографических и персональных данных.

2.1.18. В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного учета), в том числе в форме электронного документа;
- аттестационный лист;
- при смене фамилии, имени, отчества и др:
  1. заявление работника;
  2. копия приказа руководителя о смене фамилии, имени, отчества и др.
- при рождении ребенка:
  1. свидетельство о рождении ребенка (копия, которая хранится до истечения надобности);
  2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;
  3. копия приказа руководителя.
- при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
  1. заявление работника;
  2. копия приказа.

---

<sup>24</sup> Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

копии документов о профессиональном обучении или дополнительном профессиональном образовании;

- копии государственных, ведомственных, областных и муниципальных наград.

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

Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

## **2.2. Гарантии при приеме на работу:**

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

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

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

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

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключение 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.

2.2.5. Отказ в заключение 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 Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

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

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

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

К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;
- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

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

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

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

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

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

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

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 Трудовым кодексом Российской Федерации - 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 Трудовым кодексом Российской Федерации.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса Российской Федерации отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

## **2.4. Прекращение трудового договора:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, могут являться:

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

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

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации 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).

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

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ). С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель так же обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Запись в трудовую книжку и (или) внесении информации в сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации) об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса Российской Федерации или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

2.4.16. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в учреждении на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

Сведения о трудовой деятельности предоставляются в период работы не позднее трех рабочих дней, а при увольнении в последний день работы.

Работник может подать заявление о выдаче сведений о трудовой деятельности лично в отдел кадров либо на электронную почту учреждения. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержатся:

- наименование учреждения;
- руководитель, на чье имя направлено заявление;
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности в учреждении;
- адрес электронной почты работника;

- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

### **III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора**

#### **3.1. Работник имеет право:**

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
  - 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
  - 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
  - 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
  - 3.1.5. на отдых, 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 подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации;
  - 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
  - 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
  - 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
  - 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **3.2. Работник обязан:**

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящегося у работодателя;
- 3.2.4. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя;
- 3.2.5. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные



предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а так же внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

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

### **3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

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

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

3.3.3. на подготовку и дополнительное профессиональное образование с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

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

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

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

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

### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

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

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

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

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

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

### **3.5. Работодатель имеет право:**

- 3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;
- 3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;
- 3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;
- 3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- 3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 3.5.8. с целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение. Ознакомить всех сотрудников под роспись;
- 3.5.9. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

### **3.6. Работодатель обязан:**

- 3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;
- 3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- 3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- 3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- 3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;
- 3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;
- 3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- 3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- 3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 3.6.13. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников,

внеочередных медицинских осмотров работников в, соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

3.6.14. не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.15. предоставлять освобождение от работы нахождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигших возраста сорока лет;
- на один рабочий день один раз в году работникам, достигших возраста сорока лет;
- на два рабочих дня один раз в году работникам, достигших предпенсионного возраста и работникам - получателям пенсии по старости или пенсии по выслуге лет.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан представить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

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

3.6.17. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.9. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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. Такая обязанность, в частности, наступает, если 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 Российской Федерации), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

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

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

курить<sup>25</sup>, 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 МАОУ СОШ №38 устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения<sup>26</sup>.

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)<sup>27</sup>.

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 педагогической работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной

---

<sup>25</sup> В соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

<sup>26</sup> Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

<sup>27</sup> Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут<sup>28</sup>.

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:

№ п/п	Наименование другой части педагогической работы	Порядок регулирования
А	Подготовка к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и бытовых условий	Непосредственно самим педагогическим работником
Б	Участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей) (в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и с правом использования как типовых, так и авторских рабочих программ).	Непосредственно самим педагогическим работником
В	Изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся.	Непосредственно самим педагогическим работником
Г	Ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме.	В порядке, установленном настоящими Правилами
Д	Организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям).	В порядке, установленном настоящими Правилами
Е	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	Планами и графиками школы, утвержденными приказом, настоящими Правилами
Ё	Выполнение дополнительной индивидуальной или групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и иных мероприятиях	Планами и графиками школы, утвержденными приказом, настоящими Правилами
Ж	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, руководство структурными подразделениями и др.).	Трудовым договором с работником (дополнительным соглашением к трудовому договору), с указанием в трудовом договоре их содержания, срока выполнения и размера оплаты, настоящими Правилами
З	Периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях	В порядке, установленном настоящими Правилами и иными локальными актами школы по согласованию с

<sup>28</sup> Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

	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.	профсоюзным комитетом школы
И	Участие в проведении ЕГЭ.	Педагогическим работникам школы, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобождённым от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена

4.1.7. К другой части педагогической работы педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, требующей затрат рабочего времени, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности педагогических работников, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, в следующем количестве часов:

№ п/п	Наименование другой части педагогической работы	Затраты рабочего времени другой части педагогической работы
А	Ведение журнала и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме.	ежедневно продолжительностью не более 1 часа
Б	Организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся.	два раза в неделю продолжительностью не более 1 часа
В	Участие в работе структурных подразделений школы:	

	- общие собрания коллектива работников, заседания педагогического совета, предметного методического объединения учителей и педагогических работников, заседания иных структурных подразделений школы;	не чаще двух раз в учебную четверть продолжительностью не более 2 часов
	- производственные совещания;	1 раз в неделю продолжительностью не более 1 часа
	- общие (классные) родительские собрания;	не менее четырех раз в год продолжительностью не более 1,5 часа
	- проведения собраний обучающихся класса	не более 1 раза в месяц продолжительностью не более 1 часа
Г	Выполнение дополнительной индивидуальной или групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и иных мероприятиях.	не более 2 раз в неделю продолжительностью не более 1 часа
Д	Периодические кратковременные дежурства в период осуществления образовательного процесса в дни работы.	не более не ранее чем за 20 минут до начала занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего занятия
Е	Дополнительные виды работ на условиях дополнительной оплаты (классное руководство), определенной в дополнительном соглашении к трудовому договору работника.	не менее 1 часа в день работы с классным коллективом: -классные руководители 1 – 4 классов – не менее 5 часов в неделю; - классные руководители 5 – 11 классов – не менее 6 часов в неделю

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

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

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

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



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

4.1.11. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в соответствии с графиками работы.

4.1.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час<sup>29</sup>.

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно – хозяйственной работе.

4.1.14. 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.

4.1.15. 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).

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторож, вахтёр, уборщик служебных помещений.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие<sup>30</sup>.

4.1.17. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года<sup>31</sup>.

---

<sup>29</sup> В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

<sup>30</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

<sup>31</sup> В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников,

4.1.18. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>32</sup>.

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

4.1.19. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)<sup>33</sup>:

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.

4.1.20. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю над 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 педагогических работников:**

4.2.1. Учебная нагрузка **педагогических работников** 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, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

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

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

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

---

которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

<sup>32</sup> В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

<sup>33</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

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

временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник; восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

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

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

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

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов 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 педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам 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 педагога на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

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

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

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

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

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

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

Предоставление педагогической работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной

профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3. Время отдыха:**

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха соответствии с их графиком работы.

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

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

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

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью: 3-х календарных дней<sup>34</sup>.

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

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

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

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

временной нетрудоспособности работника;

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

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

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 с учетом норм ст. 128 ТК РФ.

---

<sup>34</sup> Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней.

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

#### **V. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений<sup>35</sup>: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, использует другие виды поощрений.

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

#### **VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

---

<sup>35</sup> Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в учреждении (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу

6.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

## **VII. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями, работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**Приложение № 8**  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.

**Перечень профессий (должностей)  
с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного  
оплачиваемого отпуска**

В образовательной организации устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Директор школы	3 дня
2.	Заместитель директора	3 дня

**Приложение № 9**  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.

**Перечень профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска,  
занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для  
предоставления им ежегодного дополнительного отпуска и его продолжительность:**

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Нет	



## к коллективному договору МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.

**Перечень профессий и должностей работников МАОУ СОШ № 38 г. Томска, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени**

	Наименование должности	Продолжительность сокращенного рабочего дня (в часах)
1.	Нет	-

**Приложение № 11**  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.

**Соглашение по охране труда**

Администрация и комитет профсоюза Муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 38 г. Томска заключили настоящее соглашение в том, что в течение **2025** года администрация образовательной организации обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятия	Единица учёта	Кол-во	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственный
<b>I. Организационные мероприятия</b>						
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	шт.	1	70 000	Февраль	Зам. по АХЧ Панина Н.А.
2.	Оборудование уголков по охране труда	шт.	2	3000	Май	Зам. по АХЧ Панина Н.А.
<b>II. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>						
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	шт.	68	170 000	август	Директор Терекhov P.Ю.
	Оборудование медицинского кабинета	шт.	1	150 000	май	Зам. по АХЧ Панина Н.А.
<b>III. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>						
1.	Обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной	шт.	20	5000	в течение года	Зам. по АХЧ Панина Н.А.

	защиты в соответствии с нормами					
ВСЕГО:				395 000 руб.		

Директор \_\_\_\_\_ Р.Ю. Терекон  
(подпись)

Дата подписания \_\_\_\_\_  
М.П.

Председатель ПК \_\_\_\_\_ О.П. Иевлева  
(подпись)

Протокол № \_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_  
М.П.

**Приложение № 12**  
**к коллективному договору МАОУ СОШ № 38 на 2024-2027 гг.**

1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением»:

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штука, пары, комплекты)
1	Рабочий по благоустройству; рабочий по комплексной уборке и содержанию домовладений (дворник)	Костюм брезентовый или костюм хлопчатобумажный для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником.	2 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар
		Щиток защитный лицевой.	До износа

		Или очки защитные	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
		На наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке.	По поясам
		Брюки на утепляющей прокладке.	По поясам
		Валенки с резиновым низом.	По поясам
		Сапоги кожаные утепленные.	По поясам
2	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт
		Или халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием.	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов.	12 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые.	1 пара
		Перчатки резиновые.	2 пары
4	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском.	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием.	12 пар
		При занятости на наружных работах:	
		Костюм из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой.	дежурный
		Куртка на утепляющей	по поясам

		прокладке.	
		Брюки на утепляющей прокладке.	по поясам
		Тулуп.	по поясам
		Полушубок.	по поясам
		Валенки или сапоги кожаные утепленные.	по поясам
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий .	1 шт.
		Или халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 комплект
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Или перчатки с точечным покрытием.	До износа
		Боты или галоши диэлектрические	Дежурные
		Перчатки диэлектрические.	Дежурные
		Щиток защитный лицевой.	До износа
		Или очки защитные.	До износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	До износа
6	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.	1 шт.
		Перчатки с точечным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	Дежурные
		Жилет сигнальный 2 класса защиты в соответствии с приказом Минздравразвития от 20.04.2006г. № 297.	1 шт.
7	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

2. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта

безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»:

№ п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофильного действия  (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия  (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов (дезинфицирующие)	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов; работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	100 мл
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
<b>II. Очищающие средства</b>			

7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук  для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
<b>III. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной	100 мл

		подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	--	---	--