

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33 г.ТОМСКА

на 2022 - 2025 годы

От работодателя:

Директор
МБОУ СОШ № 33 г. Томска



М.П..

Дата подписания:

«23» сентября 2022г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации



М.П.

Дата подписания:

«23» сентября 2022г.

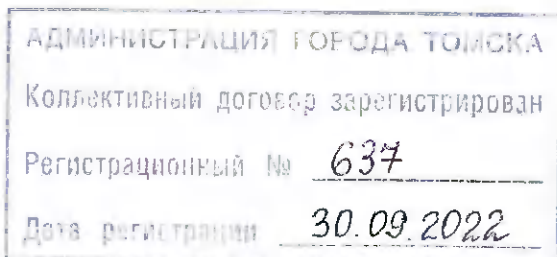
Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду _____

(указать наименование органа)

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

Руководитель органа по труду _____

(должность, 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 бюджетном образовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 33 г.Томска (МБОУ СОШ № 33 г.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;
- Областное трехстороннее соглашение, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 33 г.Томска (МБОУ СОШ № 33 г.Томска) в лице его представителя – руководителя Нагорнова Михаила Сергеевича;
- работники образовательной организации (далее - организация), являющиеся членами Профсоюзного 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 Профсоюзного 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. Руководитель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МБОУ СОШ № 33 г. Томска 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 государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации МБОУ СОШ № 33 г.Томска в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности МБОУ СОШ № 33 г. Томска 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, несет 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 партнерства (ст. 5.28-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 10 сентября 2022 года по 09 сентября 2025 года.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с целью соблюдения гарантий, работодатель при заключении 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 МБОУ СОШ № 33 г.Томска 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 МБОУ СОШ № 33 г.Томска в отношении его вида (срочный или на неопределенный срок) в порядке, предусмотренном ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации:*

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

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

*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 территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 г. № 25.

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 организации¹.

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 работы².

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 занимаемой должности, не может быть прекращен на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ³.

Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем

¹Положение 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»).

²Пункт 23 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 и пункт 9 Общих положений квалификационных характеристик.

³ 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».

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 организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации⁴.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁵ или дополнительное соглашение к нему.

2.5. 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 высокой квалификации допускается только с письменного согласия работника.

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:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- 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;
- 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;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;
- 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 г. № 25).

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

- проекты приказов о сокращении численности или штатов;
- действующее и вновь вводимое штатные расписания;
- список сокращаемых должностей;
- сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

⁴Приказ 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».

⁵Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

перечень вакансий на день направления сообщения в профком;
предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового высвобождения установлены в Соглашении о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерации 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 отдает предпочтение в оставлении на работе лицу, рекомендованному на оставление на работе профкомом организации.

2.8. По согласованию с профкомом производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - работник, находящийся на дистанционной или 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);
 - нарушения работником требований по охране труда, установленных 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;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти ценности дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
 - отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным 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 (ФЗ РФ № 1032-1 от 19.04.1991г. ст.25).

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 должностям⁶, 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 за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как его неотъемлемой частью⁷.

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 законодательством⁸, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонализированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах⁹.

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 об оплате 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 * и включает в себя:

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

⁶ 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.

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

⁸ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

⁹ 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».

3.2. Должностные оклады (оклады) в соответствии с профессиональной квалификационной группой устанавливаются Положением об оплате труда работникам МБОУ СОШ № 33 г.Томска (Приложение № 2 к настоящему коллективному договору).

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются «Положением о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска (Приложение № 4 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 время¹⁰.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

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

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о 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 (постановление Конституционного Суда от 11.04.2019 № 17-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 месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (ч. 1,2,6,8,9 ст.136 ТК РФ).

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок установленной формы, с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации (Отраслевое Соглашение между

¹⁰ 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 почное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

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

3.8. Штаты МБОУ СОШ № 33 г.Томска 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, грунне 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 компенсационных выплатах.

3.9. При работе с перерывом более двух часов работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 ТК РФ, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1, 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 МБОУ СОШ № 33 г.Томска производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

3.11. Оплата труда работников, занятых 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 руководителем 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 о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска (Приложение № 3).

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска и Положением о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска (Приложение № 3 и Приложение № 4 к коллективному договору).

МБОУ СОШ № 33 г.Томска 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 МБОУ СОШ № 33 г.Томска, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе,

выплачивается дополнительное вознаграждение в сроки, установленные для выплаты заработной платы (ст. 112 ТК РФ). Вознаграждение производится в размере среднего дневного заработка за каждый праздничный нерабочий день.

3.15. Работникам МБОУ СОШ* № 33 г. Томска, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, дополнительно к повышенной оплате, установленной статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, выплачивается исходя из возможностей любая сумма 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 образовательной организации производится на основании соответствующего приказа: руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации

3.16.1. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации как за сверхурочную работу, если она выполнена вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами продолжительности рабочего времени, установленной графиком сменности и трудовым договором. Сверхурочная работа имеет место, когда уроки по расписанию занятий, по которому работает педагогический работник уже закончились, а педагогический работник не явился.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.16.2. При замещении в других случаях имеет место исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника. 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 заведующего за три рабочих дня.

3.17. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

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

3.18. Директор МБОУ СОШ № 33 г. Томска 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:

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов МБОУ СОШ № 33 г. Томска;
- порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (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;
- перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);
- порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);
- особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места

в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);

- предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;
- механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;
- гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной, региональной, муниципальной власти подлежат самоизоляции;
- порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);
- особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;
- определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);
- особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств (оформляется локальным актом).

3.19. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в учреждении 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 в МБОУ СОШ № 33 г.Томска установлены в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1 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 МБОУ СОШ № 33 г.Томска по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям и т.н. (п.2.4. 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»).

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.

4.5. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 ТК РФ. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. В случае, если работодатель не ведет точный учет сверхурочных работ, работник вправе с участием представителя профкома зафиксировать в акте начало и окончание сверхурочной работы. Наличие такого акта является достаточным доказательством продолжительности сверхурочной работы.

4.6. Учебная (педагогическая) работа на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с профсоюзным комитетом. Учебная (педагогическая) 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).

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

4.7. При установлении учителям, педагогам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной (педагогической) 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. 4.9 настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителям, педагогам 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.

4.8. 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.

4.9. 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.

4.10. 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.

4.11. 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.

4.12. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенностей 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 занятиям¹¹.

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.

Основными принципами социального партнерства являются : равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократичной основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда; добровольность принятия сторонами на себя обязательств; реальность обязательств, принимаемых на себя сторонами; обязательность выполнения коллективных договоров, соглашений; контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений; ответственность сторон, их представителей за невыполнение по их вине коллективных договоров и соглашений.

4.13. 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

¹¹ На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенностей. Зарегистрировано В Минюсте России 1 июня 2016 г. № 42388

времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателем 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 порядке¹².

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБОУ СОШ № 33 г.Томска 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.

4.14. 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 объема учебной нагрузки (педагогической работы), установленной при тарификации и регулируется графиком работы. В случае, если фактически выполняемая продолжительность рабочего времени в неделю превышает установленный педагогическому работнику недельный объем учебной нагрузки (педагогической работы), за дополнительные часы педагогический работник получает дополнительную оплату в одинарном размере исходя из установленного ему должностного оклада. Одновременно, педагогический работник имеет право на оплату труда по занимаемой должности (выполняемой профессии, работе) при условии заключения дополнительного договора с оздоровительным лагерем (оздоровительной образовательной организацией).

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

4.16. 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 Приложении № 9 к настоящему коллективному договору.

4.18. Работникам МБОУ СОШ № 33 г.Томска предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ):

¹² 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».

- 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;
- учителю при замене временно отсутствующего учителя – 1 календарный день за 6 уроков;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 5 календарных дней;

4.19. Работникам МБОУ СОШ № 33 г.Томска, в которых имеются работы с неустраняемым неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных физических, химических, биологических и иных факторов, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени с учетом результатов СОУТ и установлением класса условий труда. Минимальные размеры и условия их предоставления определены ст.92, 117, 147 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.

4.20. В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», 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 № 25 п.6.15., педагогам дополнительного образования, педагогам-психологам, учителю-логопеду, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.*

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

4.21. 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.

4.22. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях¹³:

¹³ 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.

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;
- 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.

4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года¹⁴.

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 сторон¹⁵.

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 молодым 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

¹⁴Приказ 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).

¹⁵В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за 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.

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 молодым работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в детском дошкольном учреждении.

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста молодых сотрудников через наставничество. Поощрять молодых работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

5.1.6. Устанавливать как при приеме на работу, так и впоследствии 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких – либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

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:

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

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по охране труда;
- комиссии по 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 дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей¹⁶.

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 работодателем¹⁷.

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 работодателя¹⁸.

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 квалификаций педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника¹⁹. 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, 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 предоставляются независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в

¹⁶ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁷ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁸ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

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

случае обучения на платной основе- независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

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

6.8. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного 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 руководителю МБОУ СОШ № 33 г.Томска в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

6.10. Работникам МБОУ СОШ № 33 г.Томска, 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 о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска (Приложение № 3 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.

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.

6.14. Работникам старшего возраста гарантируется сохранение занятости по его желанию, также проведение их непрерывного обучения и последующего трудоустройства.

6.14.1. С целью сохранения занятости использование труда старшего поколения в качестве наставников.

6.14.2. Работодатель не допускает увольнение по инициативе работодателя лиц старшего возраста и предоставляет возможность доработать до выхода на пенсию без ущерба производству и работнику.

6.14.3. При необходимости работодатель направляет работника старшего возраста на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное обучение, с целью приобретения или развития имеющихся знаний, компетенций и навыков, трудоустраивает для сохранения и поддержки занятости граждан старшего возраста.

6.14.4. Споры, возникающие при реализации права работников старшего поколения, разрешаются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

VII. Охрана труда и здоровье.

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

7.2. Обязательства работодателя:

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минтруда России от 29.10.2021 №771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней» и «Примерным перечнем мероприятий соглашения по охране труда в организации, осуществляющей образовательную деятельность», согласно письма Минобрнауки России от 08.08.2017 №12-753. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2.1. Руководитель обеспечивает проведение в МБОУ СОШ № 33 г.Томска специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

7.2.2. Руководитель обеспечивает обучение по охране труда, пожарно-техническому минимуму и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации в соответствии с законодательством РФ и планирует эти мероприятия на начало учебного года, в том числе и дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

Коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору могут быть установлены дополнительные обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда в период выполнения ими трудовой функции дистанционно.

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

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

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

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

7.2.6. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст. 214, 220 Трудового кодекса Российской Федерации. Руководитель организует 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 ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований. Руководитель организует доставку работников транспортом (бесплатно) для проведения периодических медосмотров.

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

7.2.8. Руководитель приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанными с загрязнением (ст. 214 ТК РФ, ст.221 ТК РФ).

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами, указан в Приложении № 6 к настоящему коллективному договору.

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

7.4. Руководитель обязан:

- информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске и повреждении здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- обеспечить расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

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

7.6. Профилактика ВИЧ – инфекции.

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

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди сотрудников;
- включение информации о ВИЧ – инфекции во вводные инструктажи по охране труда.

7.6.2. Недопущение дискриминации ВИЧ – инфицированных сотрудников.

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

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

7.7. Работодатель обязуется:

7.7.1. 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.).

7.7.2. Обеспечивать правила пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ « О пожарной безопасности»

7.8. Стороны определяют следующие особенности организации и охраны труда работников при выполнении работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта учреждения при возникновении особых обстоятельств:

7.8.1. В целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах учреждения. При организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации.

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

9.3. 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 - и с 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, установленном законом.

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

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 стимулирующего фонда оплаты труда (ст.377 ТК РФ).

Х. Контроль за выполнением коллективного договора. Заключение коллективного договора на новый срок

10. 1. Стороны договорились, что:

Руководитель образовательной организации 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.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).
2. Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 33 г.Томска (Приложение № 2).
3. Положение о порядке и условиях распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 33г.Томска (Приложение № 3).
4. Положение о компенсационных выплатах и материальной помощи работникам МБОУ СОШ № 33 г. Томска (Приложение № 4).
5. Соглашение по охране труда (Приложение № 5).
6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 6).
7. Положение о порядке предоставления дополнительных отпусков (Приложение № 7).
8. Перечень должностей работников МБОУ СОШ № 33 г. Томска, которым устанавливается ненормированный рабочий день для предоставления им ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (Приложение № 8).
9. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными или опасными условиями труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок заработной платы и предоставление им ежегодного оплачиваемого дополнительного отпуска (Приложение № 9).
10. Трудовой договор (форма) (Приложение № 10).
11. Тарификационный список педагогических работников (форма) (Приложение № 11).
12. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам школы длительного отпуска сроком до 1 года (Приложение № 12).
13. Положение «О системе оплаты труда заместителей директора МБОУ СОШ № 33 г.Томска (Приложение № 13).
14. Расчетный листок работников МБОУ СОШ № 33 г.Томска (Приложение № 14).

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33 г. ТОМСКА****СОГЛАСОВАНО**

Общим собранием работников
МБОУ СОШ № 33 г.Томска
Протокол № 1
от «30» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор МБОУ СОШ № 33
г. Томска

_____/М.С. Нагорнов

Приказ № 213

от «01» сентября 2022 г.

**Правила внутреннего трудового распорядка
МБОУ СОШ № 33 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: Федеральный закон № 273 ФЗ), 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, действующее на основании Устава об МБОУ СОШ № 33 г.Томска (далее - образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования²⁰;

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

²⁰ 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.

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 актов²¹.

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, 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

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

²¹ 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).

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 Трудового кодекса Российской Федерации) 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 на форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выборке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; 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, подвергавшиеся 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 приказ²² о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.1.13. В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации 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 Федерации²³.

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку²⁴.

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

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

²² 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.

²³ 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 Минтруда России от 19.05.2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

²⁴ 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».

(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 поднесения 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 иоменклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- автобиография (резюме);
- 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.

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.
- 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 заключении трудового договора (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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 с 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Трудового кодекса Российской Федерации 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 учреждение;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

III. Основные права, обязанности и ответственность стороны 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 ежегодных 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 профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

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

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных 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;

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

3.2. Работник обязан:

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

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

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

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

3.2.5. 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 тактно относиться к коллегам по работе и обучающимся;

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

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

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

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

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

3.3.3. на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, установленном 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;

3.3.4. 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, отпесенные 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 Трудовым кодексом Российской Федерации, 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, обеспечивает 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;

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 предоставить 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 Трудового кодекса Российской Федерации).

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 Трудового кодекса Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 Трудовым кодексом Российской Федерации 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:

курить²⁵, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

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

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 учреждения²⁶.

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 Трудового кодекса Российской Федерации)²⁷.

²⁵ 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».

²⁶ 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.

²⁷ 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

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, составленным с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут²⁸.

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

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой²⁹;

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

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

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

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

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

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»).

²⁸ 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.

²⁹ Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

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

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

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

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: график режима работы директора утверждается департаментом образования администрации Города Томска, на заместителей директора утверждается директором школы и согласовывается председателем ПК МБОУ СОШ № 33 г.Томска.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час³⁰.

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: директор, заместители директора по УВР, заместители директора по ВР, заместителю директора по обеспечению безопасности, старшему водителю, педагогу - библиотечарю, секретарю – делопроизводителю, заведующему хозяйством.

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

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

³⁰ В непрерывно действующих учреждениях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: сторожам.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие³¹.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года³².

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации³³.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)³⁴:

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

³¹ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

³² В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

³³ 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, предусмотренных коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

³⁴ 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.

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

входить в класс (группу) после пачала 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;

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 согласию 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 педагогом 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 времени 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. Времением 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 согласно утвержденного графика рабочего времени.

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).

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

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска педагогическим 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 (Приложение № 12).

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью три календарных дня³⁵.

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;

³⁵ 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.

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.

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 поощрений³⁶:

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

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

³⁶ 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).

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

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

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

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава 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 не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка.

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 взысках 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.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска

1. Общие положения

1.1 Настоящее Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска определяет порядок и условия оплаты труда работников, устанавливая:

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

1.2 Порядок формирования системы оплаты труда и стимулирования работников разработан в соответствии:

- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера по общепрофессиональным должностям руководителей, специалистов, служащих и общепрофессиональным профессиям рабочих областных государственных учреждений»,
- 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 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 города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска»,
- постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации г. Томска»,
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами г. Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.
- постановлением администрации г. Томска от 31.08.2017 № 773 «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, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования 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»;

- решением представительного органа работников муниципального общеобразовательного учреждения (протокол № 57 от «02» сентября 2019 г.);
- решением общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от «30» августа 2019 г.).

1.3. Оплата труда руководителей, их заместителей осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Администрации Томской области от 28.01.2010 № 34а «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров областных государственных учреждений», постановлением Мэра города Томска от 30.10.2008 № 822 «О новых системах оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Томска», Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска, утвержденным постановлением Мэра города Томска от 19.11.2010 г. № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска», Постановлением администрации Города Томска от 21.05.2013 г. №494 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление культуры администрации Города Томска», приказами департамента образования администрации г. Томска и Положением о системе оплаты труда заместителей директора муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №33 г. Томска, утвержденного приказом директора №444-о от 30.12.2014 г.

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. 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 минимального размера оплаты труда, установленного в Томской области.

1.7. При утверждении Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам работников (далее ПКГ), оклады (должностные оклады) работников, входящих в эти ПКГ, устанавливаются в размере не ниже соответствующих базовых окладов (базовых должностных окладов).

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели, на соответствующий финансовый год.

1.9. Оплата труда работников учреждений включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и премии, и устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными и правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными и правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также постоянным положением.

1.10. Оплата труда работников учреждений устанавливается с учетом: – единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и

служащих, утверждённого 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 и директора школы.

1.1. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 г. № 761н.

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения

2.1 Формирование общего фонда оплаты труда школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда формируется из следующих источников:

- основной фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения 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.

3. Распределение фонда оплаты труда учреждения

3.1. Оплата труда работников учреждений включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и премии, и устанавливается в учреждениях коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также постоянным положением.

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

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

3.4. В стимулирующий фонд оплаты труда включается часть основного фонда оплаты труда, а также фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ из средств межбюджетных трансфертов.

4. Должностные оклады

4.1. Размеры должностных окладов работников учреждения, за исключением библиотечных работников, определяются в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска» (Приложение 1).

4.2. Размеры должностных окладов библиотечных работников устанавливаются в соответствии с постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации г. Томска».

4.3. Размеры должностных окладов заместителей директора школы устанавливаются на 20% ниже должностного оклада руководителя в соответствии с «Положением о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации Города Томска, утвержденным постановлением Мэра города Томска от 19.11.2010 г. № 1243 «Об утверждении

положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных департаменту образования администраций Города Томска».

5. Выплаты компенсационного характера

5.1. 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 тяжелых работах, 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 почное 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;
- 9) выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности.

5.2. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников локальным актом учреждения и трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда необходимо руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

5.3. 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.

5.4. 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.

5.5. 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.

5.6. 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).

5.7. 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 ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой 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.

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.

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

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

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

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

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в н. 1.3. Положения) учреждений, может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников за исключением работников, занимающих должности, указанные в н. 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 4 000 рублей.

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

6.2. Работникам, выполняющим работы по общепрофессиональной профессии рабочего, тарифицированным согласно ЕТКС по 9 разряду и выше, устанавливается без ограничения срока действия персональная надбавка стимулирующего характера в размере, определяемом путем вычитания 2000 рублей из тарифной ставки рабочего по Единой тарифной сетке, при условии, что работник обязан был выполнять указанную трудовую функцию по состоянию на 1 сентября 2009 года.

6.3. 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.

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

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

– руководящим работникам и специалистам образовательных учреждений, имеющим почетные звания "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель" СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР;

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

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

6.6. В случае, когда работник подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 6.4 и 6.5 Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

6.7. 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.

6.8. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень выплачивается по основной должности.

6.9. Библиотечным работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с пунктом 5.10 Постановлением администрации города Томска от 31.05. 2010 г. N 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры г. Томска»:

От 5 лет до 10 лет – 695 рублей;

От 10 лет до 15 лет – 940 рублей;

От 15 лет до 20 лет – 1080 рублей;

От 20 лет до 25 лет – 1355 рублей;

Свыше 25 лет – 1560 рублей.

6.10. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за квалификационную категорию:

за первую категорию – 1350 рублей;

за высшую категорию – 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию 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 квалификационную категорию устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

в размере 2000 рублей, при выполнении функции классного руководителя в 1-4-ых классах;

в размере 2100 рублей, при выполнении функции классного руководителя в 5-8,10-ых классах;

в размере 2400 рублей, при выполнении функции классного руководителя в 9,11-ых классах;

и при условии, что количество учащихся в классе соответствует средней наполняемости классов по школе на начало учебного года. В случае увеличения (уменьшения) количества учащихся в классе размер данного вознаграждения изменяется пропорционально количеству учащихся ежемесячно.

6.12. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа работы:

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 и более – 1000 рублей.

6.13. Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре, могут устанавливаться на период учебного года или период выполнения работы иные ежемесячные надбавки работникам учреждений (за проверку тетрадей, заведование кабинетами, осуществление руководства методическими объединениями и другие).

6.14. 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, напряженность, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника на период её выполнения.
- за высокое качество организации образовательного процесса - ежемесячно, с **учетом фактически проработанного времени в отчетный период**, в соответствии с результатами работы каждого работника школы по показателям качества их работы, определенным локальным нормативным актом учреждения, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре, с учетом 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.
- в связи с празднованием Дня Учителя, Дня старшего поколения, 23 февраля, 8-го марта, Нового года;
- в связи с юбилейными датами: 50, 55 и 60 лет – женщины, 55, 60 и 65 лет – мужчины.

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

6.15. 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.

6.16. 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.

6.17. Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшении показателей в работе.

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

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

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

6.21. Премия работникам школы 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 в отчетном периоде. Премия стимулирующего характера работникам школы выплачивается уменьшенной на 40 % 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 в отчетном периоде.

7. Материальная помощь

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

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

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

8. Порядок начисления заработной платы

8.1. 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.

8.2. Руководитель учреждения:

- один раз в год составляет и утверждают 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.

8.3. Нормы часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приложением № 9 к постановлению администрации города Томска от 30.09.2009г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска».

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

8.4. 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.

8.5. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

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

8.6. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул 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.

9. Гарантии по оплате

9.1. 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.

9.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот

период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной величины минимальной заработной платы, установленной в Томской области.

9.3. В целях обеспечения установленных гарантий по оплате труда работников в случае, если заработная плата в месяц работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), рассчитанная по новой системе оплаты труда, окажется ниже размера минимальной заработной платы в Томской области, то работнику выплачивается разница в заработной плате (доплата).

Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 33 г. Томска принято общим собранием работников МБОУ СОШ № 33 г. Томска, Протокол № 1 от «31» августа 2021 г., затем согласовано председателем ПК МБОУ СОШ № 33 г. Томска Н.М. Ковалевской, протокол №51 от «01» сентября 2021 г. и утверждено И.о. директора МБОУ СОШ № 33 г. Томска И.А. Ковальской, приказ № 242 от «03» сентября 2021 г.

ПРИНЯТО
решением
Управляющего Совета
МБОУ СОШ № 33 г.
Томска
Председатель
Управляющего Совета

Е.А. Филатова
Протокол № 1
от «30» августа 2022г.

ПРИНЯТО
Общим собранием
работников
МБОУ СОШ № 33 г.
Томска

Протокол № 1
от «30» августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МБОУ СОШ № 33
г. Томска

Н.М. Ковалевская
Протокол № 91
от «01» сентября 2022г.

УТВЕРЖДАЮ.
Директор МБОУ СОШ
№ 33 г. Томска

М.С. Нагорнов

Приказ № 213
от «01» сентября 2022г.

**Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда
муниципального бюджетного общеобразовательного
учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников МБОУ средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска (далее – школа) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы, введении новых ФГОС.

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

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

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

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

1.6 При наличии 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 школе применяются следующие виды материального стимулирования:

- 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 организации образовательного процесса - ежемесячно, с учётом фактически проработанного времени в отчётный период, в соответствии с результатами работы каждого работника школы по показателям качества их работы, определённым 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 МБОУ СОШ № 33 г. Томска.

2.3.3. за добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года;

2.3.4. за многолетний добросовестный труд и в связи с юбилейными датами: 50, 55 и 60 лет – женщины, 55, 60 и 65 лет – мужчины.

3. Формирование фонда стимулирования школы

3.1 Формирование фонда стимулирования школы осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности школы.

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 общепрофессиональной профессии рабочего.

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

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

4.3. 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.

4.4. К надбавкам стимулирующего характера педагогических работников относятся:

4.4.1. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного

учреждения или педагогической деятельности (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). 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.

4.4.2. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающего со слова «Заслуженный» в размере 1000 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающего со слова «Народный» в размере 300 рублей;
- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) в размере 300 рублей; ведомственной награды (почетной грамоты) в размере 200 руб.

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

4.4.3. Библиотечным работникам учреждений устанавливается ежемесячная надбавка за суммарный стаж работы в библиотеке в соответствии с п. 5.10. Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации города Томска, утвержденного постановлением администрации города Томска от 31.05.2010 № 488.

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 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. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя

- в размере 2000 рублей, при выполнении функции классного руководителя в 1-4-ых классах;
 - в размере 2100 рублей, при выполнении функции классного руководителя в 5-8,10-ых классах;
 - в размере 2400 рублей, при выполнении функции классного руководителя в 9,11-ых классах;
- и при условии, что количество учащихся в классе соответствует средней наполняемости школы на начало учебного года. В случае увеличения (уменьшения) количества учащихся в классе размер данного вознаграждения изменяется пропорционально количеству учащихся ежемесячно.

4.4.6. Педагогическим работникам учреждения устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета дополнительно к ежемесячному вознаграждению, указанному в п.4.4.5.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам учреждения выплачивается в размере 5000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам в размере 5000 рублей выплачивается за классное руководство в классе (классах), а также классе-комплекте, который принимается за один класс независимо от количества обучающихся в каждом из классов, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адантированные основные общеобразовательные программы.

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

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

4.4.7. К установленному размеру ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам применяются отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Пенсионный фонд Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, Фонд социального страхования Российской Федерации на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районный коэффициент к заработной плате».

4.4.8. 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 и более – 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.

Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) в зависимости от общего стажа работы в данном учреждении и пропорционально отработанному времени:

от 3 до 5 лет – 600 рублей;

от 5 до 10 лет – 800 рублей;

от 10 и более – 1000 рублей;

Ежемесячная надбавка за стаж не выплачивается совместителям.

4.4.9. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка 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 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.)
Требования к квалификации	
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 почетное 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

4.4.10. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка за работу с детьми со сложными дефектами (логопеду, дефектологу) речи в соответствии с таблицей 2.

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	36,77

(для работающих в этих учреждениях)	
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

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

4.4.12. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за проверку тетрадей:

- в 1-4 классах в размере 700 руб. за один класс;
- по русскому языку, литературе, математике, алгебре, геометрии, алгебре и началам анализа, в размере 1100 руб. за одну ставку (18 часов) пропорционально отработанному времени;
- по географии, физике, химии, иностранному языку, информатике, учителю-логопеду в размере 500 руб. за одну ставку (18 часов) пропорционально отработанному времени;
- по истории, биологии, экологии, праву, обществознанию, МХК, основам проектирования в размере 400 руб. за одну ставку (18 часов) пропорционально отработанному времени.

4.4.13. Работникам учреждения устанавливается ежемесячная надбавка:

- за заведование учебным кабинетом в размере 600 рублей (в случае, если одним кабинетом заведуют два педагога, каждому по 300 руб.);
- за заведование учебными мастерскими в размере 1200 рублей;
- за заведование библиотекой и книгохранилищем в размере 600 руб.;
- за заведование комнатой д/о, спортивным залом в размере 300 рублей;
- за заведование комнаты цирковой студии, кабинета психолога в размере 300 рублей.

4.4.14. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство методическими и предметными объединениями в размере 1500 руб., научным обществом обучающихся, службой применения в размере 1250 рублей, за руководство проблемно-творческой группой в размере 800 рублей.

4.4.15. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за преподавание профильных предметов в профильных классах (группах) в размере 10% от должностного оклада пропорционально отработанному времени.

4.4.16. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за составление основного расписания уроков, работу диспетчером по расписанию и ведение журнала замещения уроков в размере 4500 рублей.

4.4.17. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за сбор, обработку, учет и передачу сведений о детях, нуждающихся в государственной защите и детей, находящихся под опекой в размере 1000 рублей.

4.4.18. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за руководство профсоюзным комитетом учреждения в размере 1000 рублей.

4.4.19. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за сопровождение ЭОР (взаимодействие с оператором, получение логинов, паролей для педагогов и обучающихся и т.д.) по ведению электронного журнала и электронных дневников в размере 2000 рублей.

4.4.20. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за организацию питания отдельных категорий обучающихся, оформление документов и отчетов в размере 1000 рублей.

4.4.21. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в размере 500 рублей (каждому учителю физической культуры).

- 4.4.22. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение функций администратора интернет сайта учреждения в размере 2000 рублей.
- 4.4.23. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за осуществление наставничества с молодым специалистом (учителем) в размере 500 рублей.
- 4.4.24. Работникам устанавливается разовая надбавка за разработку адаптированных образовательных рабочих программ в размере 500 руб. за одну программу.
- 4.4.25. Библиотекарию устанавливается ежемесячная надбавка за расширение сферы деятельности библиотекаря (за работу с литературой по курсовым работам, организацию выставок, обзор методической литературы, за проведение работ по ремонту и обеспечению сохранности библиотечного фонда) в размере 2000 рублей.
- 4.4.26. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу по закупкам, подготовку документации для осуществления закупок, ведение отчетности на федеральном сайте по закупкам в размере 4000 рублей.
- 4.4.27. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение обязанностей секретаря (сбор материалов, оформление протоколов) педагогических советов в размере 700 рублей.
- 4.4.28. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за выполнение обязанностей руководителя Центра гражданского образования, организацию совместной деятельности с ТЭПК, ОЦ «Школьный университет» в размере 1000 рублей.
- 4.4.29. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за разработку и апробацию диагностического материала, способов и методик обучения и воспитания, апробацию УМК (500 руб. за один предмет), сложность и особенности образовательных программ, подготовку обучающихся к ГИА по русскому языку и математике: ОГЭ (500 руб. за один класс) и ЕГЭ (1000 руб. за один класс).
- 4.4.30. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку документов обучающихся на ГПМПК и ведение соответствующей документации в размере 1000 (при условии работы не менее, чем на 1 ставку, либо пропорционально нагрузке).
- 4.4.29. Педагогическим работникам (учителям начальных классов, русского языка и литературы, математики, учителю-логопеду) устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивность труда (превышение средней наполняемости обучающихся в сравнении со средним показателем по школе) в размере 200 рублей за каждого обучающегося сверх средней наполняемости на 1 сентября и 1 января.
- 4.4.31. Педагогическим работникам (учителям) выплачивается ежемесячно (по факту выполненной работы) надбавка за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися в размере 200 рублей за одно занятие в рамках подготовки к ГИА (кроме математики и русского языка), муниципальным и региональным олимпиадам, научно-практическим конференциям.
- 4.4.32. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за осуществление взаимодействия с обучающимися и родителями обучающихся из н. Апрель, п. Просторный по вопросам подвоза и сопровождения, ежедневную координацию сопровождающих на подвозе в размере 2500 рублей.
- 4.4.33. Педагогическим работникам выплачивается ежемесячно (по факту выполненной работы) надбавка за сопровождение обучающихся на подвозе в размере 150 рублей за один рейс Лоскутово-Апрель-Просторный-Лоскутово, в размере 100 рублей за один рейс Лоскутово-Апрель-Лоскутово; в размере 250 рублей за один рейс Лоскутово-Томск-Лоскутово.
- 4.4.34. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с химическими реактивами, подготовку демонстрационных опытов к урокам химии, биологии, физики, оборудования для лабораторных и практических работ, ремонт оборудования, обслуживание компьютеров и оргтехники
- учителю физики и информатики в размере 4648 рублей;
 - учителю биологии в размере 1936,75 рублей;
 - учителю химии в размере 2582,33 рублей.
- 4.4.35. Старшему вожатому устанавливается ежемесячная надбавка за организацию работы по профилактике дорожно-транспортного травматизма среди обучающихся 500 рублей.

4.4.36. Секретарю устанавливается ежемесячная надбавка

- за оформление документов по платным образовательным услугам в размере 2500 рублей; за счет доходов от платных услуг
- за работу с сайтами АИС в размере 2500 рублей;
- за работу с архивом в размере 2000 рублей;
- за работу по военному учету, за оформление документов и отчетов по дотационному питанию в размере 2000 рублей;
- за работу с кадрами в размере 3500 рублей.

4.4.37. Заведующему хозяйством устанавливается ежемесячная надбавка

- за работу по заключению и сопровождению в течение года договоров по содержанию ОУ в размере 1500 рублей;
- за работу, связанную с подвозом обучающихся, своевременную подачу уведомлений в ГИБДД о перевозках обучающихся, контроль ведения водителями документации по школьному автобусу, контроль за прохождением предрейсового контроля водителями, прохождением ТО и страхование транспортных средств в размере 2500 рублей.

4.4.38. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка за безаварийность в размере 3000 рублей.

4.4.39. Водителю автобуса устанавливается ежемесячная надбавка за увеличенный объем работы (ежедневный подвоз обучающихся в две смены) в размере 100% от должностного оклада.

4.4.40. Водителю устанавливается ежемесячная надбавка за классность:

Вид стимулирующей выплаты	Размер стимулирующей выплаты в руб. за ставку
Надбавка за классность водителя - I класс	720
Надбавка за классность водителя - II класс	290

4.4.41. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за текущий ремонт автотранспорта, снегоуборочной машины, бензокосы (триммера); составление заявок на запасные части к транспортным средствам, проверку сведений об исправности транспортных средств перед выходом на линию, соблюдение норм расхода ГСМ в размере 3000 рублей.

4.4.42. Работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается ежемесячная надбавка за интенсивный напряженный труд в размере 2000 рублей: дополнительная санитарная обработка учебных помещений, помещений общего пользования.

4.4.43. Работнику устанавливается ежемесячная надбавка в размере 3000,00 руб., за учет дорожно-транспортных происшествий и нарушений ПДД, осуществление сверки данных о ДТП в Госавтоинспекции, организацию агитационно-массовой работы по безопасности дорожного движения в коллективе и среди обучающихся.

4.4.44. Работникам устанавливается ежемесячная надбавка за ведение протоколов методических советов на постоянной основе в размере 500,00 руб.

4.4.45. Работнику устанавливается ежемесячная надбавка за работу с сайтом ЕГИССО в размере 1000 рублей.

4.4.47. Работнику устанавливается ежемесячная надбавка в размере 2800,00 руб. за организацию и координацию работы по охране труда в учреждении.

4.4.48. Работнику устанавливается ежемесячная надбавка за осуществление руководства Центром естественно-научной и технологической направленностей «Точка Роста» в размере 3500,00 руб.

4.4.49. Работнику устанавливается ежемесячная надбавка за подготовку аппаратуры для музыкального сопровождения школьных мероприятий в размере 500,00 руб.

4.5. Премии работникам учреждения (за исключением АУП), устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и за дополнительную работу, непосредственно не

входящую в круг должностных обязанностей работника устанавливаются на учебный год, или время выполнения порученного объема работ с ежемесячной выплатой в размере до 3-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, снижении её качества, нарушений трудовой дисциплины, наличие обоснованных жалоб обучающихся и их родителей, а так же по иным основаниям.

4.7. Премирование работников школы, включая административно управленческий персонал, также проводится:

- за добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-го марта, Нового года в размере 1000 рублей, при наличии средств в фонде оплаты труда данная сумма может быть увеличена по согласованию с профсоюзным комитетом школы;
- за добросовестный труд и в связи с юбилейными датами работников: 50, 55 и 60 лет – женщины, 55, 60 и 65 лет – мужчины – в размере от 3000 рублей до 100% должностного оклада при наличии средств;

4.8. Оставшиеся средства распределяются по критериям эффективности профессиональной деятельности работников за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

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.

5. Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям

5.1. Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя, преподавателя-организатора ОБЖ

№	Показатель	Периодичность	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя, оценка стоимости в баллах	Фактическое значение деятельности (самооценка) Обоснование	Корректирующие баллы (заполняется администраторами)	Итоговый балл
1	1.1 Абсолютная успеваемость 1 раз в квартал (по итогам четверти, полугодия)	1 раз в четверть	100% (у всех обуч-ся) 5 б. – рус., мат, ин. яз. 4 б.- геогр., химия, биология, физика, литература, история, общ., второй ин., информ. 3б – музыка, технол, физ-ра, ИЗО, ОБЖ, МХК; 95% (у всех обуч-ся) 4 б. – рус., мат, ин. яз. 3 б.- геогр., химия, биология, физика, литература, история, общ., второй ин., информ. 2 б – музыка, технол, физ-ра, ИЗО, ОБЖ, МХК; 90% (у всех обуч-ся)			

	<p>1.2 Качество освоения учебных программ (русский язык, литература, математика, иностранные языки)</p>	<p>3 б. – рус., мат, ин. яз. 2 б.- геогр., химия, биология, физика, литература, история, общ., второй ин., информ. 1 б – музыка, технол, физ-ра, ИЗО, ОБЖ, МХК; <i>Баллы не суммируются, ставится максимальный балл.</i> 3-5 б – нач. школа (в 1 классах 3 балла) <i>Если обуч-ся не аттестован по итогам четверти по болезни, при подведении итогов его результаты не учитываются.</i></p> <p>Качество знаний по предметам: русский язык, литература, математика, иностранный язык (средний показатель по всем классам): - от 45 до 60% (математика 40-55%) – 1б.; - от 60 до 70% (математика более 55%) – 2б.; - более 70% (математика более 65%) – 3б.; + коэффициент предмета школы: математика, алгебра, геометрия – 1,5 русский язык, литература – 1,2 иностраннй язык – 1,2 1 класс начальной школы – 1,1 2-4 классы начальной школы – 0,8 Физика – 0,8 Химия – 0,8 Биология – 1,0 Информатика – 0,8 География – 0,8 История, обществознание, право, экономика – 0,7 ИЗО – 0,3 Музыка – 0,3 ОБЖ – 0,3 МХК – 0,5 Физическая культура – 0,2</p>			
--	---	---	--	--	--

			<p>Технология – 0,3 ОСЛ, основы проектирования - 0,3 Качество освоения учебных программ (при отсутствии неуспевающих): Качество знаний по предмету: - не менее 60% - 1б.; - не менее 70% - 2б (информатика, история и обществознание, физика, химия, биология, география) Качество освоения учебных программ (при отсутствии неуспевающих): Качество знаний по предмету: - не менее 90% - 1б. (технология, физическая культура, искусство (МХК); ОБЖ, музыка, ИЗО, социализация/проектирование).</p>			
2	Результаты ЕГЭ, ГИА по русскому языку и математике (по результатам прошедшего учебного года)	По факту участия	<p>- ОГЭ, ЕГЭ (по обязательным предметам) на уровне среднего значения по муниципалитету, области, России (абс. усп. 100%) – 5б.; - ОГЭ, ЕГЭ (по обязательным предметам) выше среднего значения по муниципалитету, области, России – 20б. - ОГЭ, ЕГЭ (по обязательным предметам) выше среднего значения либо по муниципалитету, области, России – 10б.</p>			
3	Результаты ЕГЭ и ГИА по всем предметам (по результатам прошедшего учебного года)	По факту участия	<p>- ЕГЭ, ОГЭ (другие предметы) на уровне среднего значения по муниципалитету, области, России (более 50% уч-в класса) – 3б.; - ЕГЭ, ОГЭ (другие предметы) <u>выше</u> среднего значения по муниципалитету, области,</p>			

			России (более 50% уч-в) – 10б. 40-50% уч-в – 8б.; 30-40% уч-в – 6б.; 20-30% уч-в – 4б; 5-20% уч-в – 2б.			
4	Качественная успеваемость по предмету по результатам внешнего мониторинга (ВПР, региональное тестирование, PISA и т. н.-но факту участия).	По факту участия	- на уровне среднего значения по муниципалитету, региону - 2б ; 4б.; - выше среднего значения по муниципалитету, региону –6б ; 8б.			
5	Результативность участия в очных и заочных академических олимпиадах (проводимых Министерством Просвещения) и предметных конференциях (Юные дарования, Юный исследователь, конференции ТГУ, ТПУ и др)	По факту участия	Очно: Муниципальный уровень: - победители – 10б.; - призеры – 8б. - вошел в десятку – 5б. - участие – 1б. Региональный уровень: - победители – 15б. - призеры – 12б. - вошел в десятку – 7б. - участие – 2б. Всероссийский, международный уровни: - победители – 15б. - призеры – 12б. -участие – 3б. Заочно: Региональный уровень: - победители, призеры – 4б. - участие – 1б. Всероссийский, международный уровни: - победители, призеры – 6б. -участие – 2б.			
6	Участники и призеры дистанционных и заочных предметных олимпиад и конкурсов (городские, областные, межрегиональные, всероссийские, международные)	По факту участия	Дистанционная олимпиада и конкурс: победители – 2 б.; призеры – 1б. + 1 б (если более 5 призеров)			
7	Социальная активность учеников (город, область, страна): разработка и реализация социальных проектов, участие в волонтерской деятельности, конкурсах, акциях,	По факту участия	По факту участия. Разработка проекта и реализация – 3-5б Везде, где есть диапазон баллов, должно быть обоснования различной оценки Участие на уровне (если не победили)			

	благотворительных концертах.		Школы – 1 б. Города – 2 б. Области – 3 б. Страпы – 4 б. Победители и призеры: Город - 3 Область - 5 Страна - 7			
8	Результативность участия в творческих очных и заочных конкурсах, фестивалях, концертах, выставках.	По факту участия	По факту участия (ежемесячно). Очно: Школьный уровень: Участие – 1б. Если больше двух номеров – 2 балла Муниципальный уровень: - победители – 3б.; - призеры – 2б. - участие – 1б. Региональный уровень: - победители – 5б. - призеры – 3б. - участие – 1б. Всероссийский, международный уровни: - победители – 10б. - призеры – 8б. - участие – 3б. Заочно: Муниципальный уровень: победители, призеры – 2б. - участие – 1б. Региональный уровень: - победители, призеры – 3б. - участие – 1б. Всероссийский, международный уровни: - победители, призеры – 5б. - участие – 1б. + 1б. (если более 3 призеров в заочном участии) Организатору – 1б.			
9	Результативность участия в предметных международных конкурсах (КИТ, Русский медвежонок, ЧИП, Британский бульдог, Кенгуру, Золотое руно, Пегас)	По факту участия	Муниципальный уровень: - победители – 4б.; - призеры – 2б. Региональный уровень: - победители – 6б. - призеры – 4б. Всероссийский, международный уровни: - победители – 10б. - призеры – 8б. Организатору конкурса –			

			16			
10	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1 раз в четверть	1-5 б. – подготовка отчетов, ведение журналов, заполнение дневников и другой документации, участие в мероприятиях в соответствии с планом работы ОУ (выставляется администрацией)			
11	Участие в реализации инновационных программ, проектов, организация и проведение семинаров, мастер-классов, стажировок, курсов повышения квалификации в качестве преподавателя и др. на разных уровнях	По факту участия	Участие в реализации программ – 1б. Руководство ПТГ, проектом – 2 б. Проведение очных мастер-классов, семинаров: городского уровня – 2б. областного уровня – 3 б. Проведение стажировок, курсов повышения квалификации в качестве преподавателя: Муниципальный уровень – 5-7б. Региональный уровень – 7-10б. (в зависимости от объема)			
12	-Продукт инновационной деятельности: методические разработки: методические рекомендации, методическое пособие, авторская программа, рабочие тетради, медиа продукты, КИМы, сборники дидактических материалов, серию уроков по теме или разделу учебного материала, электронный учебник т.п. (валичне). -Представление опыта работы на педагогическом совете, на семинарах, конференциях и мероприятиях разного уровня (за каждое). - Проведение открытых уроков, (кроме аттестации)		В зависимости от объема, сложности представленного материала (уровень регистрации и признания): Школа – 1-2 б. Город – 3-5 б. Область – 6-7 б. Страна – 8-10 б. Школа – 1-2б. Город – 3-4б. Область – 5-6 б.			
13	1.Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях: Учитель года, Самый	в	По факту участия Участие (поэтапно): 1 этап – 6 2 этап – 8			

	<p>классный классный, Педагогические горизонты, Гори, гори, моя звезда, Педагог-наставник и др.</p> <p>2. ПНЮ, конкурсы на получение стипендии Губернатора ТО, Лауреат администрации Города и ТО в сфере образования.</p> <p>3. Дистанционные профессиональные конкурсы</p> <p>4. Участие в конкурсах по сопровождению молодых педагогов</p>	По факту участия	<p>3 этап (без денежного вознаграждения): Победитель – 12 Призер- 10</p> <p>Участие (не победил) – 10б.</p> <p>Дистанционные конкурсы : Участие – 1б Призер -2-4б. Победитель – 3-5б. Участие – 1б Призер -2б. Победитель – 3б.</p>			
14	Работа в качестве эксперта или члена жюри олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей и т.п.	По факту участия	<p>Школьный уровень- 1б. Муниципальный уровень- 2б. Региональный -3б.</p>			
15	Организация и проведение общешкольных внеклассных мероприятий, включая досуговые, игр на параллели классов, КТД (Новогодние праздники, мероприятия в рамках предметных декад, выпускные вечера и т.д.)	По факту участия	<p>Организация – 3 - 5б.(с учетом результативности, сложности и степени участия) Участие - 1-3б.</p>			
16	Участие в реализации целевых воспитательных программ (ГЦП)	Один раз в год	<p>1-3 б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия; 5б. за участие в мероприятиях городских программ воспитания и дополнительного образования за отчетный период. + Победитель- 10б Призеры: 2 место - 8б 3 место - 6б</p>			
17	Использование информационно-коммуникационных технологий (работа с цифровыми образовательными ресурсами).	По факту	<p>Работа с платформами – 1-5 б. (в зависимости от объема работы, количества об-ся и нр.) Онлайн уроки – 1-5 б. (в зависимости от количества)</p>			

	Проведение онлайн уроков, консультаций.					
18	Общественное признание учителя (грамоты, благодарности, гранты и т.п.)	По факту	Норма: наличие грамот, благодарностей и т.п. Школа – 1б. Город – 2б. Область – 3б Страна – 5б.			
19	Разработка новых программ внеурочной деятельности, факультативных и элективных курсов и дополнительных развивающих программ в рамках ФГОС НОО, ООО, СОО	1 раз в год	1-2 б (в зависимости от качества программы) за каждую программу			
20	Интенсивный педагогический труд, способствующий высокому уровню организации образовательного процесса в школе	По факту	Замещение уроков учителями-предметниками (за исключением педагогов, получающих доплату за «классное руководство» во время замещения) - 5-10 ч. – 1 б., 10-20 ч. – 2 б., более 20ч. – 3б. Внеурочная деятельность в течение учебного года: 3-5 ч. в неделю – 1б.; свыше 5 ч. – 2б. (выставляется администрацией)			
21	Отслеживание результатов коррекционно-развивающей работы на ступенях обучения:	1 раз в полугодие	- наличие результатов мониторинга у учителя-предметника – 1-3 б.(в зависимости от кол-ва детей с ОВЗ у данного педагога); - стабильность результатов обучения – 1 б. - повышение абсолютной и качественной успеваемости (у обучающихся с ОВЗ) – 2б.			
22	Публикация опыта педагогической деятельности	По факту	1. нечатный вариант публикации – 2б. 2. публикация на сайтах «Школьная планета», «Первое сентября», «Педсовет» и др.: - 1-2 стр. (12 кеглем) – 0,5б. - 3 и более стр. – 1б. - представление публикации педагогическому			

			сообществу (на МО, педагогическом совете, семинарах и т.д.): - школьный уровень – 1б. - муницип., регионал. уровень – 2б. - всерос. уровень – 3б.			
23	Распространение опыта через сайт или Web-страницу учителя	1 раз в полгода	1б			
24	Реализация программ ИПР	1 раз в год	По результатам отчетов классных руководителей - 1б. (1 раз за одну программу)			
25	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к новому учебному году	1 раз в год	Подготовка помещений к новому учебному году (1 раз в год): - генеральная уборка (стены, мебель, окна) – 1б.; - мелкий косметический ремонт – 2б.; - косметический ремонт (покраска стен, побелка) – 3-5б.			
26	Организация отдыха и занятости обучающихся в летний период	1 раз в год	Высокий уровень организации отдыха и занятости обучающихся в летний период (1 раз в год): - отсутствие несчастных случаев в течение всего периода – 0,5б. (воспитат.); - отсутствие несчастных случаев в течение всего периода – 3 б. (начальнику лагеря и зам.); - высокое качество образовательных мероприятий, проводимых в рамках программы деятельности детского оздоровительного лагеря – 1-3б.; - сохранность контингента – 0,5б.			
27	Дополнительный критерий (устанавливается работником самостоятельно)		Указывается вид деятельности и результат – 1-5б.			

5.2. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, старшего вожатого

Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога дополнительного образования, старшего вожатого

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности педагога дополнительного образования.	Фактическое значение деятельности (самооценка) Обоснование	Корректирующие баллы (заносятся администрацией)	Итоговый балл
1	Динамика достижений обучающихся, социальная активность, участие в конкурсах, конференциях	1 раз в четверть	Участие 1 раз в отчетный период + за призеров Школа – 1 б. Город – 2 б. Область – 3 б. Страна – 4 б +1 б за массовость (более 10 участников, выставляется администрацией) +1 б если более 5 призеров (выставляется администрацией)			
2	Обеспечение сохранности контингента обучающихся, посещающих объединение (для педагога доп. образования)	1 раз в полугодие	Сохранность контингента не менее 80% - 1 балл; не менее 90% - 2 балла.			
3	Продукт инновационной деятельности: - научно – методическая статья, авторская программа, электронный учебник, электронная презентация и т.п. (наличие) ; - выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы (за каждое) ; - работа (выступление) в семинарах, конференциях и мероприятиях разного уровня (за каждое) ; - проведение открытых		Норма (уровень и признания) Школа – 1 б. Город – 2 б. Область – 3 б. Страна – 4 б.			

	занятий, внеклассных мероприятий (кроме аттестации)					
4	Участие в реализации инновационных программ, проектов, ведение экспериментальной деятельности, организация и проведение семинаров, мастер-классов, игр и конкурсов на базе ОУ	ежемесячно	Участие в реализации программ – 1б. Руководство ПТГ, проектом – 2 б. Проведение очных конкурсов, семинаров на базе ОУ: городского уровня – 2б. областного уровня – 3 б. Организатор очных конкурсов, игр на базе ОУ + 1б.			
5	Высокий уровень исполнительской дисциплины	По факту оценивается адм-ция	1-5 б. – подготовка отчетов, ведение журналов, заполнение дневников и другой документации, участие в мероприятиях в соответствии с планом работы ОУ			
6	Взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования, музеями, общественными и другими организациями	1 раз в четверть	однократное взаимодействие – 1 балл систематическое взаимодействие – 2 балла.			
7	Организация и проведение внеклассных мероприятий, дистанционных конкурсов, игр на параллели классов, общешкольных дел, включая досуговые, участие в реализации целевых воспитательных программ (с представлением отчёта на сайте школы)	ежемесячно	1б. – помощь классным руководителям при подготовке и проведении школьных мероприятий; 1б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия; 5б. за участие в мероприятиях городских программ воспитания и дополнительного образования за отчетный период +5 б. за призовые места (разово по итогам программы)			
8	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях	По факту	При наличии призовых мест: Дистанционные +1 б. Школа + 2 б. Город, Область, Страна + 10 б.			

			за каждое призовое место			
9	Работа в жюри конкурсов, конференций, фестивалей и т.п.	По факту	школа – 1 балл; город, область -2 балла			
10	Общественная оценка деятельности педагога дополнительного образования, старшего вожатого (грамоты, благодарности, гранты и т.п.)	По факту	Наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1балл			
11	Использование информационно-коммуникационных технологий (работа с цифровыми образовательными ресурсами). Проведение онлайн уроков, консультаций.	По факту	Работа с платформами – 1-5 б. (в зависимости от объема работы, количества об-ся и пр.) Онлайн занятия – 1-5 б. (в зависимости от количества)			
12	Дополнительный критерий (устанавливается работником самостоятельно)		Указывается вид деятельности и результат – 1-5б.	Это означает, что каждый учитель указывает свой критерий, оценка которого размыта (1-5 б)?		

5.3. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога

Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-психолога
Отчетный период _____ Ф.И.О. _____

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности педагога - психолога	Фактическое значение деятельности и (самооценка) Обоснование	Корректируемые баллы (заполняется административной)	Итоговый балл
1	Психологическое сопровождение инновационных программ, проектов, программы коррекционной работы	1 раз в четверть	Разработана и реализуется программа сопровождения, имеется соответствующая плановая,			

	в соответствии с требованиями ООП (ФГОС)		статистическая и аналитическая документация- 1 б.			
2	<p>Продукт инновационной деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - научно – методическая статья, авторская программа, электронный учебник, электронная презентация и т.и. (наличие); - выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы (за каждое); - работа (выступление) в семинарах, конференциях и мероприятиях разного уровня (за каждое); - проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (кроме аттестации) 	По факту ежемесячно	<p>Школа – 1 б. Город – 2 б. Область – 3 б. Страна – 4 б.</p>			
3	<p>Участие в реализации инновационных программ, проектов, ведение экспериментальной деятельности, организация и проведение семинаров, мастер-классов, игр и конкурсов на базе ОУ</p>	По факту	<p>Участие в реализации программ– 1б. Руководство ПТГ, проектом – 2 б. Проведение очных конкурсов, семинаров на базе ОУ: городского уровня – 2б. областного уровня – 3 б. Организатор очных конкурсов, игр на базе ОУ + 1б.</p>			
4	<p>Организация и проведение внеклассных мероприятий, дистанционных конкурсов, игр на параллели классов, деловых игр, тренингов, экскурсий, обобщающих дел, включая досуговые, участие в реализации</p>		<p>1б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия;</p> <p>5б. за участие в мероприятиях городских программ воспитания и дополнительного образования за отчетный период +5 б. за призовые места</p>			

	целевых воспитательных программ (с представлением отчёта на сайте школы)		(разово по итогам программы)			
5	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях	по факту участия	При наличии призовых мест: Дистанционные +1 б. Школа + 2 б. Город, Область, Страна + 10 б. за каждое призовое место			
6	Работа в жюри конкурсов, конференций, фестивалей и т.п.	по факту участия	школа – 1 балл; город, область -2 балла			
7	Высокий уровень исполнительской дисциплины	заполняет адм-ция	1-5 б. – подготовка отчетов, ведение журналов, другой документации, участие в мероприятиях в соответствии с планом работы ОУ			
8	Общественная оценка деятельности педагога-психолога (благодарственные письма, грамоты, грамоты и т. п.)	по факту	наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1 балл			
9	Использование информационно-коммуникационных технологий (работа с цифровыми образовательными ресурсами). Проведение онлайн уроков, консультаций.	По факту	Работа с платформами – 1-5 б. (в зависимости от объема работы, количества об-ся и пр.) Онлайн-занятия, онлайн-консультации – 1-5 б. (в зависимости от количества)			
10	Дополнительный критерий (устанавливается работником самостоятельно)		Указывается вид деятельности и результат – 1-5б.			

5.4. Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя – логопеда
Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя – логопеда
Отчетный период _____ Ф.И.О. _____

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя - логопеда	Фактическое значение деятельности	Корректирующие баллы (заполня)	Итоговый балл
---	------------	------------------------------	---	-----------------------------------	--------------------------------	---------------

				(самооценка) Обоснование	ется администрацией	
1	Динамика достижений обучающихся, имеющих нарушения в развитии устной и письменной речи.	1 раз в пол-дие	Мониторинг и статистический отчет имеется – 1б. Аналитическое сопровождение и выводы - 2б	Реально баллы ставятся не за результат (динамика), а за процесс (мониторинг, анализ, выводы) Можно не работать над динамикой, а просто иметь документы		
2	Выявление детей, нуждающихся в прохождении ПМПК и предоставление документов для участия в их заседаниях	ежемесячно	Журнал регистрации обращений ПМПК в начальной школе – 1-3 б. Работа ПМПК среднего звена + 2б.	И здесь показатель не очень коррелирует с нормой стандарта: выявление детей только через журнал обращений, по-моему, означает, что если никто не обращается, то и выявления нет		
3	Продукт инновационной деятельности: - научно – методическая статья, авторская программа,	По факту участия	Школа – 1 б. Город – 2 б. Область – 3 б. Страна – 4 б.			

	<p>электронный учебник, электронная презентация и т.н. (наличис);</p> <p>- выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы (за каждое);</p> <p>- работа (выступленне) в семинарах, конференциях и мероприятиях разного уровня (за каждое);</p> <p>- проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (кроме аттестации)</p>					
4	<p>Участие в реализации инновационных программ, проектов, ведение экспериментальной деятельности, организация и проведение семинаров, мастер-классов, игр и конкурсов на базе ОУ</p>	По факту участия	<p>Участие в реализации программ – 1б.</p> <p>Руководство ПТГ, проектом – 2 б.</p> <p>Проведение очных конкурсов, семинаров на базе ОУ:</p> <p>городского уровня – 2б.</p> <p>областного уровня – 3 б.</p> <p>Организатор очных конкурсов, игр на базе ОУ + 1б.</p>			
5	<p>Зафиксированное тематическое консультирование учителей и родителей</p>	ежемесячно	<p>Журнал учета консультаций – более 5 консультаций в месяц – 1 балл; более 8 консультаций – 2 балла.</p>			
6	<p>Организация и проведение внеклассных мероприятий, дистанционных конкурсов, игр на параллели классов, деловых игр, тренингов, экскурсий, общешкольных дел, включая досуговые, участие в реализации целевых воспитательных</p>	по факту	<p>1б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия;</p> <p>5б. за участие в мероприятиях городских программ воспитания и дополнительного образования за отчетный период +5 б. за призовые места (разово по итогам программы)</p>			

	программ (с представлением отчёта на сайте школы)					
7	Участие в профессиональных конкурсах, фестивалях	по факту участия	При наличии призовых мест: Дистанционные +1 б. Школа + 2 б. Город, Область, Страна + 10 б. за каждое призовое место			
8	Работа в жюри конкурсов, конференций, фестивалей и т.п.	по факту участия	школа – 1 балл; город, область -2 балла			
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины	заполнение адм-ция	1-5 б. – подготовка отчетов, ведение журналов, заполнение речевых карт, заполнение дневников и другой документации, участие в мероприятиях в соответствии с планом работы ОУ			
10	Общественная оценка деятельности учителя - логопеда (благодарственные письма, грамоты, гранты и др.)	по факту	наличие грамот, благодарностей и т.п. – 1балл			
11	Использование информационно-коммуникационных технологий (работа с цифровыми образовательными ресурсами). Проведение онлайн уроков, консультаций.	По факту	Работа с платформами – 1-5 б. (в зависимости от объема работы, количества об-ся и пр.) Онлайн уроки, онлайн-занятия, онлайн-консультации – 1-5 б. (в зависимости от количества)			
12	Дополнительный критерий (устанавливается работником самостоятельно)		Указывается вид деятельности и результат – 1-5 б.			

5.5. Критерии эффективности профессиональной деятельности педагога-библиотекаря

Критерии эффективности профессиональной деятельности библиотекаря

Отчетный период _____ Ф.И.О. _____

№	Показатель	Оценка деятельности	Выдаваемые нормы стандарта качества	Фактическое	Корректирую	Итого
---	------------	---------------------	-------------------------------------	-------------	-------------	-------

		ости в баллах	деятельности библиотекаря	значенне деятельно сти (самооцен ка) Обоснова ние	щие баллы (запол няется админи страци ей)	вый балл
1	Высокая читательская активность	1 раз в четверть	Выше 50 % от списочного состава читателей – 1 балл; выше 75% - 2 балла			
2	Проведение семинаров городского и областного уровня, участие в конкурсах	по факту участия	Город – 2б., область – 3 б., страна – 4б.			
3	Участие в методической и инновационной деятельности, в работе ПТГ	по факту участия	Участие в 2-х и более группах, проектах – 3 балла			
4	Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, ведение журналов, оформление заявок)	заполняет адм-ция	Под высоким уровнем понимается четкость, профессиональная грамотность и быстрота (своевременность исполнения) -1-5 баллов			
5	Дополнительный критерий (устанавливается работодателем самостоятельно)		Указывается вид деятельности и результат – 1-5 баллов			

5.6. Критерии эффективности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

Критерии эффективности профессиональной деятельности учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

5.6.1. За выполнение должностных обязанностей на хорошем качественном уровне (не более 2-х замечания в месяц) работниками – 3 балла ежемесячно;
- за выполнение должностных обязанностей на высоком качественном уровне (без замечаний) работниками – 5 баллов ежемесячно;
Если работник находился в отпуске или на больничном, то количество баллов устанавливается пропорционально отработанному времени.

5.6.2. За выполнение работ, не предусмотренных должностными обязанностями – ежемесячно по факту выполнения работ до 100 % должностного оклада.

6. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

6.1. Сумма стимулирующего фонда оплаты труда, приходящаяся на премирование работников школы в зависимости от результатов труда каждого работника в соответствии с критериями эффективности профессиональной деятельности распределяется в следующем отношении: 70% педагогический и учебно-вспомогательный персонал, непосредственно участвующий в образовательном процессе, 30% прочий персонал (включая административно-управленческий). В случае не достижения утвержденного уровня средней заработной платы педагогического персонала сумма стимулирующего фонда оплаты труда

распределяется в отношении, позволяющим достичь утвержденный уровень средней заработной платы педагогического персонала в отчетном периоде.

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

1. Получение каждым сотрудником Критериев эффективности профессиональной деятельности.
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.

6.3. 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.

6.4. Премии, устанавливаемые за достижения высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, 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.

6.5. Премия работникам школы, указанная в п.2.3.2. настоящего Положения, 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 в отчетном периоде. Премия стимулирующего характера работникам школы выплачивается уменьшенной на 40 % 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 в отчетном периоде.

7. Материальная помощь

7.1. Материальная помощь работникам учреждения может оказываться приказом директора согласно поданному работником заявлению, по согласованию с профсоюзным комитетом.

7.2. Условия оказания материальной помощи:

№ п/п	Материальная помощь	Размер
1	Для приобретения путевки для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания	до двух окладов
2	В связи с тяжелым или продолжительным заболеванием, при покупке дорогостоящих медикаментов	до двух окладов
3	В связи с проведением платной операции или послеоперационную реабилитацию	до двух окладов

4	В связи с погребением близких родственников (родители, дети, супруги)	до двух окладов
5	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия, ограбления или кражи	до двух окладов
6	На расходы, связанные с повышением квалификации	до 5000 руб.
7	На командировочные расходы, связанные с сопровождением учащихся на соревнования, конкурсы и т.д. за пределами города	до 10000 руб.
8	Оказание материальной помощи к отпуску	до двух окладов
9	Оказание материальной помощи в связи с рождением ребенка, со свадьбой работника	до 5000 руб.
10	Многодетным матерям, матерям – одипочкам, имеющим на иждивении детей в возрасте до 18 лет, детей студентов, не состоящих в браке в возрасте до 23 лет.	до одного оклада

ПРИНЯТООбщим собранием работников
МБОУ СОШ № 33 г. ТомскаПротокол № 1
от «30» августа 2022 г.**СОГЛАСОВАНО**Председатель ПК
МБОУ СОШ № 33 г. Томска_____
Н.М. Ковалевская
Протокол № 91
от «01» сентября 2022 г.**УТВЕРЖДЕНО**Директор
МБОУ СОШ № 33 г. Томска_____
/М.С. Нагорнов/
Приказ № 213
от «01» сентября 2022 г.**ПОЛОЖЕНИЕ****О доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска**

1. Настоящее Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска определяет наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера работникам учреждения.

2. Настоящее Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска разработано в соответствии:

- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- 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 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 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 города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту образования администрации города Томска»,
- постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры, подведомственных управлению культуры администрации г. Томска»,
- постановлением администрации г. Томска от 31.08.2017 № 773 «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, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования 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»;
- Постановлением администрации г. Томска от 25.07.2022 № 658 «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 муниципального общеобразовательного учреждения (протокол № 57 от 02.09.2019 г.);
- решением общего собрания трудового коллектива (протокол № 1 от 30.08.2019 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 зависимости от объема дополнительной работы в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы), либо в абсолютных величинах.

8. Снятие компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены компенсационные выплаты.

9. 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 тяжелых работах, 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;
 10. Дополнительно к компенсационным выплатам, указанным в пункте 9 настоящего Положения, работникам организации устанавливается компенсационная выплата за работу в образовательной организации, расположенной в сельской местности в следующих размерах:

№ п/п	Норма часов в неделю	Занимаемая должность	Размеры выплат за 1 час работы (руб.)	Критерии для установления выплаты (стаж, образование или квалификационная категория)	Установленный размер компенсационной выплаты
1.	18	Учитель, педагог дополнительного образования	30,15	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	
			33,15	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	
			36,39	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	
			39,96	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	
			43,24	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)	
			47,28	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)	
			51,07	Первая квалификационная категория	
			54,86	Высшая квалификационная категория	
			59,21	Ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	
			63,57	Ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
2.	36	Старший вожатый	15,08	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	
			16,58	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	
			18,19	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	
			19,98	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	
			21,87	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	
			23,64	Первая квалификационная категория	
			25,53	Высшая квалификационная категория	
			27,43	Ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	

			29,60	Ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
3.	20	Учитель-логопед	29,84	Высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	
			32,75	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	
			35,96	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	
			39,36	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	
			42,55	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет, либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 3 лет (для работающих в этих учреждениях)	
			45,96	Первая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 5 лет (для работающих в этих учреждениях)	
			49,38	Высшая квалификационная категория либо высшее профессиональное образование и стаж работы в психолого-медико-педагогической консультации не менее 10 лет (для работающих в этих учреждениях)	
			53,29	Ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	
			57,21	Ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
4.	36	Педагог-психолог	16,58	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы	
			18,19	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет	
			19,98	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет	
			21,87	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет	
			23,64	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 20 лет	
			25,53	Первая квалификационная категория	
			27,43	Высшая квалификационная категория	
			29,60	Ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	
			31,78	Ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
			5.	36	Преподаватель-организатор ОБЖ
18,19	Высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или среднее военное образование и стаж работы от 2 до 5 лет				
19,98	Высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по				

				специальности от 2 до 5 лет, либо среднее военное образование и стаж работы (службы) по специальности свыше 5 лет	
			21,87	Высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности от свыше 5 лет	
			23,64	Высшее профессиональное образование и специальная подготовка по ГО или высшее военное образование и стаж работы (службы) по специальности от свыше 10 лет	
			25,53	Первая квалификационная категория	
			27,43	Высшая квалификационная категория	
			29,60	Ученая степень кандидата наук либо почетные звание, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения педагогической деятельности	
			31,78	Ученая степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности	
6.	36	Педагог-библиотекарь	22,98	Без предъявления требований к стажу.	

11. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц компенсационной выплаты, указанной в пункте 10 настоящего Положения, определяется путем умножения размера компенсационной выплаты за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время.

12. Компенсационная выплата, указанная в пункте 10 настоящего Положения, не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.

13. Перечень тяжелых работ, работ с вредными, опасными и иными особыми условиями труда определяется Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится по результатам специальной оценке условий труда.

Конкретные размеры повышенной заработной платы устанавливаются с учетом мнения представительного органа работников локальным актом учреждения и трудовым договором.

До определения Правительством Российской Федерации Перечня тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда необходимо руководствоваться Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, утвержденными приказом Госкомитета СССР по народному образованию от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), в соответствии с которыми всем работникам независимо от наименования их должностей устанавливаются доплаты, если их работа осуществляется в условиях, предусмотренных этими Перечнями.

14. 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.

15. 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.

16. 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.

17. 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).

18. 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 ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой 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.

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.

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

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

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

Соглашение по охране труда

Приложение № 5
К коллективному договору

Администрация и комитет профсоюза МБОУ средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска заключили настоящее соглашение в том, что в течение **2022 года** руководство образовательного учреждения обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание	Кол-во	Стоимость	Срок выполнения	Ответственные
1	Замена светодиодных светильников	10	10000,00	в течение года	Фурса Н.И.
2	Испытание перчаток диэлектрических и калош	2	700,00	июль	Морозова Т.С.
3	Приобретение медицинских аптечек в кабинеты повышенной опасности	6	4800,00	июнь	Морозова Т.С.
4	Обучение и прохождение очередной аттестации по охране труда администрации, председателя ПК и вновь принятых работников	2 чел. (председатель ПК, завхоз) Остальные работники	3000,00 бесплатно в своем учреждении	январь-февраль вновь принятые в течение месяца после приема на работу	Нагорнов М.С. Шарабуров В.М.
5	Приобретение спецодежды (для уборщиков, гардеробщиков и рабочего), перчаток	200 (перчатки резиновые) 50 (перчатки рабочие тканевые)	10000,00	в течение года	Морозова Т.С.
6	Прохождение ежегодного медосмотра	60	200000,00	август	Нагорнов М.С.
7	Прохождение обучения по санитарно-гигиеническому минимуму	55	30000,00	июль	Нагорнов М.С. Морозова Т.С.
8	Приобретение бактерицидных ламп, дозаторов для антисептиков, масок медицинских, антисептиков для обработки рук и поверхностей	По необходимости	50000,00	в течение года	Нагорнов М.С. Морозова Т.С.
9	Приобретение стационарного термометра на центральный и запасной входы	2	30000,00	март	Нагорнов М.С. Морозова Т.С.
	Итого на сумму:		329500,00		

Директор школы

М.С. Нагорнов

Председатель профсоюзного комитета

Н.М.Ковалевская

**Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной
одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты**

№№ пп	Наименование профессий (должностей)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Слесарь-сантехник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском или</p> <p>Сапоги болотные с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
3.	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Комбинезон для защиты от токсичных веществ и пыли из нетканых материалов</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>дежурный</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p>
4.	Электромонтер по и ремонту обслуживанию электрооборудования	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p>	<p>1 шт.</p>

		<p>Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Боты или галоши диэлектрические</p> <p>Перчатки диэлектрические</p> <p>Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p>	<p>1 комплект</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>дежурные</p> <p>дежурные</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
5.	Лаборанты (всех наименований), техник, препаратор, занятые в химических и технологических лабораториях	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или</p> <p>Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Очки защитные</p> <p>Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>дежурный</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p>
8.	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>6 пар</p>

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33 г. ТОМСКА

ПРИНЯТО

Педагогическим советом
МБОУ СОШ №33 г. Томска
протокол № 1
от « 31 » августа 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ СОШ №33
г. Томска_____ Д.Д.Журавлева
от « 31 » августа 2017 г.**ПОЛОЖЕНИЕ****о порядке и условиях предоставления дополнительных отпусков работникам
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы №33 г. Томска****1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Постановлением правительства РФ от 11.12.2002 г. №884 « Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств бюджета»;
- Постановлением Правительства РФ от 20.11.2008 года №870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда»;
- Разъяснения Министерства Труда и занятости РФ от 13.02.2013 года « О порядке предоставления работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными особыми условиями труда, сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда в соответствии с пунктом 1 постановления Правительства РФ от 20.11.2008 г. №870».

1.2. Целью настоящего Положения является систематизация видов предоставления дополнительных отпусков работникам МБОУ СОШ №33 в соответствии с действующими федеральными, региональными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, РТ, муниципального образования города Томска, Уставом образовательной организации.

1.3. Настоящее Положение является локальным актом, устанавливающим порядок предоставления дополнительных отпусков работникам МБОУ СОШ №33 и регламентирующим на основании действующего трудового законодательства порядок предоставления:

- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в условиях, отличающихся от нормальных;
- ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за ненормированный рабочий день;
- отпуск без сохранения заработной платы.

2. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в условиях, отличающихся от нормальных:

2.1. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются с целью компенсации или нейтрализации воздействия неблагоприятных факторов на здоровье работников в процессе трудовой деятельности.

2.2. Дополнительный отпуск за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

2.3. Дополнительный отпуск за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов, при суммировании с основным отпуском должен быть пересчитан в календарные дни и оплачен за общее количество календарных дней отпуска.

Порядок пересчета: к последнему дню ежегодного отпуска, установленного в календарных днях, присоединяется дополнительный отпуск первоначально по календарю в рабочих днях, исчисленных по шестидневной рабочей неделе, а затем пересчитывается в календарные дни.

В случае переноса неиспользования дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам за работу в условиях, имеющих неблагоприятное воздействие на здоровье человека вредных физических факторов, производится в пределах фонда оплаты труда Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средняя общеобразовательная школа №33 г. Томска.

2.4. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

3. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков за работу в условиях ненормированного рабочего дня

3.1. В соответствии со ст.101,119 Трудового кодекса РФ работникам (в ред. Федерального закона от 30.06.06. №90ФЗ, далее ТК РФ) работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

3.2. Основанием для включения в перечень с ненормированным рабочим днем тех или иных категорий работников является необходимость выполнения ими работы сверх установленной продолжительности рабочего времени, в том числе эпизодически.

3.3. В МБОУ №33 установлен следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и имеющих право на дополнительный отпуск в количестве 3-х календарных дней:

- заместители директора, завхоз;
- старший вожатый;
- секретарь;
- заведующая библиотекой, библиотекарь.

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

3.5. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса неиспользованного дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работкам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ №33.

4. Порядок предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков в целях социальной защиты работников.

4.1. Право на дополнительный отпуск возникает у работника, проработавшего с 1 сентября по 31 мая текущего учебного года без листа нетрудоспособности.

4.2. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса неиспользованного дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работкам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда МБОУ СОШ №33

4.3. . Право на дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется не освобожденному председателю профкома в количестве 3 календарных дней.

4.4. Дополнительный отпуск, предоставляемый не освобожденному председателю профкома суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском, в том числе удлиненным, а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса неиспользованного дополнительного отпуска при увольнении право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством РФ для ежегодных оплачиваемых отпусков. Оплата дополнительного отпуска, предоставляемого не освобожденному председателю профкома производится в пределах фонда оплаты труда

5. Порядок предоставления отпуска без сохранения заработной платы

5.1. В соответствии со ст.128 ТК РФ работникам МБОУ СОШ №33 может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

5.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании письменного заявления. Продолжительность отпуска определяется по соглашению между работодателем и работником.

5.3. Директор МБОУ СОШ №33 обязан на основании письменного заявления работников предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по возрасту – 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, одинокому отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- работникам, допущенным к вступительным экзаменам в образовательные организации высшего и среднего профессионального образования – 15 календарных дней;
- других случаях, предусмотренных действующим законодательством

5.4. Дополнительный неоплачиваемый отпуск, независимо от его назначения и продолжительности, оформляется приказом директора по МБОУ СОШ №33.

5.5. Работник, находящийся в неоплачиваемом отпуске, имеет право в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность директора письменно.

6. Заключительные положения

6.1. Положение о предоставлении дополнительных отпусков работникам МБОУ СОШ №33 утверждается директором с учетом мнения представительного профсоюзного органа работников (первичная профсоюзная организация).

6.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение принимаются и оформляются в соответствии с действующим законодательством.

6.3. Положение доводится до сведения всех работников образовательной организации на общем собрании коллектива МБОУ СОШ №33 и регистрируется как обязательное приложение к коллективному договору.

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников, которым
устанавливается ненормированный рабочий день.

Руководитель (директор, начальник, заведующий)	3 календарных дня
Руководитель структурного подразделения (зав. хозяйством)	3 календарных дня
Старший вожатый	3 календарных дня
Секретарь - делопроизводитель	3 календарных дня
Зав. библиотекой	3 календарных дня

**Перечень
профессий и должностей работников, на работе с вредными или опасными условиями
труда, работа в которых предусматривает повышенный до 12% уровень ставок
заработной платы и предоставление им ежегодно оплачиваемого дополнительного
отпуска**

Работа в учреждениях, предназначенных для лечения детей с поражением центральной нервной системы, нарушенном опорно-двигательного аппарата, ожоговыми и спинальными болезнями.

Очистка, обмывка подвижного состава, изделий, деталей и узлов от грязи, ржавчины, окалины, старой краски и т.д. вручную механизированным и механическим способом.

Обслуживание теплосетевых бойлерных установок в котельных.

Работы, связанные с чисткой выгребных ям, мусорных ящиков и канализационных колодцев, проведением их дезинфекции.

Вывоз мусора и нечистот.

Стирка, сушка и глажение спецодежды.

Работа у горячих плит, электро-жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки.

Погрузочно-разгрузочные работы, производимые вручную.

Работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, ошкуркой птицы.

Работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других химических веществ.

Работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств.

Работы, производимые по уходу за детьми при отсутствии водопровода, канализации, по организации режима питания при отсутствии средств малой механизации.

Все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особый санитарно-эпидемиологический режим работы.

Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с применением их.

Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).

Обслуживание котельных установок, работающих на угле и мазуте, канализационных колодцев и сетей.

Работа за дисплеями ЭВМ.

Работа на деревообрабатывающих станках.

Обеспечение и проведение занятий в закрытых плавательных бассейнах

Контроль за безопасным производством работ, предусмотренных настоящим Перечнем.

Уборка помещений, где ведутся работы, предусмотренные настоящим Перечнем.

Трудовой договор №
с работником государственного муниципального учреждения

г.Томск

«___» _____ 20__ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 33 г.Томска, в лице директора Нагорновым Михаилом Сергеевичем, действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем работодателем, с одной стороны, и _____, именуемая в дальнейшем работником, с другой стороны (далее – стороны) заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения.

1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности учителя, а работник обязуется лично выполнять следующую работу в соответствии с условиями настоящего трудового договора:

- безопасное проведение образовательного процесса, отдыха на переменах, проведение мероприятий во внеурочное время;
- принятие мер по оказанию доврачебной помощи пострадавшему, оперативное извещение дежурного администратора и директора о несчастном случае;
- проведение инструктажа обучающихся по безопасности труда на учебных занятиях, воспитательных мероприятиях с обязательной регистрацией в классном журнале или «Журнале инструктажа учащихся по охране и безопасности труда»;
- организацию изучения учащихся правил по охране труда, дорожного движения, правил пожарной безопасности, поведения в быту, на воде и т.п.;
- сохранение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;
- осуществление контроля за соблюдением правил по охране труда.

2. Работник принимается на работу в МБОУ СОШ № 33 г.Томска.

3. Работник осуществляет работу в структурном подразделении работодателя учитель истории.

4. Работа у работодателя для работника: основная.

5. Настоящий трудовой договор заключается на неопределенный срок.

6. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «___» _____ 20__ г.

7. Дата начала работы «___» _____ 20__ г.

8. Работнику устанавливается срок испытания продолжительностью _____ - _____ месяцев (недель, дней) с целью проверки соответствия работника поручаемой работе.

II. Права и обязанности работника.

9. Работник имеет право на:

- а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным и нормативным требованиям охраны труда;
- в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- г) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

10. Работник обязан:

- а) добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него пунктом 1 настоящего трудового договора;
- б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у работодателя, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) соблюдать трудовую дисциплину;
- г) бережно относиться к имуществу работодателя, в том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- д) незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в

том числе находящемуся у работодателя имуществу третьих лиц, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества, имуществу других работников.

III. Права и обязанности работодателя.

11. Работодатель имеет право:

- а) требовать от работника добросовестного исполнения обязанностей по настоящему трудовому договору;
- б) принимать локальные нормативные акты, в том числе правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- в) привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- г) поощрять работника за добросовестный эффективный труд;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

12. Работодатель обязан:

- а) предоставить работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда работника, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Оплата труда

13. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рублей в месяц;
- б) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За работу в сельской местности	.	Количество часов тарифицируемой нагрузки

в) а также могут быть установлены стимулирующие выплаты по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год, в соответствии с «Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 33 г.Томска».

Критерии эффективности профессиональной деятельности учителя

№	Показатель	Оценка деятельности в баллах	Выдаваемые нормы стандарта качества деятельности учителя	Фактическое значение деятельности (самооценка) Обоснование	Корректирующие баллы (заполняется администрацией)	Итоговый балл
1	Качество освоения учебных программ (русский язык, литература, математика, иностранные языки)		Качество знаний по предмету (средний показатель по всем классам): - от 45 до 60% (математика 40-55%) – 1б.; - от 60 до 70% (математика более 55%) – 2б.;			

			<p>- более 70% (математика более 65%) – 3б.;</p> <p>+ коэффициент предмета школы: математика, алгебра, геометрия – 1,5 русский язык, литература – 1,2 иностраный язык – 1,2 1 класс начальной школы – 1,1 2-4 классы начальной школы – 0,8 Физика – 0,8 Химия – 0,8 Биология – 1,0 Информатика – 0,8 География – 0,8 История, обществознание, право, экономика – 0,7 ИЗО – 0,3 Музыка – 0,3 ОБЖ – 0,3 МХК – 0,5 Физическая культура – 0,2 Технология – 0,3 ОСД, основы проектирования – 0,3</p> <p>Качество освоения учебных программ (при отсутствии неуспевающих): Качество знаний по предмету: - не менее 60% - 1б.; - не менее 70% - 2б (информатика, история и обществознание, физика, химия, биология, география)</p> <p>Качество освоения учебных программ (при отсутствии неуспевающих): Качество знаний по предмету: - не менее 90% - 1б. (технология, физическая культура, искусство (МХК), ОБЖ, музыка, ИЗО, социализация/проектирование</p>			
2	Результаты ЕГЭ, ГИА по русскому языку и математике (по результатам прошедшего учебного года)		<p>- ОГЭ, ЕГЭ (русский язык, математика) на уровне среднего значения по муниципалитету, области, России (абс. усл. 100%) – 5б.;</p> <p>- ОГЭ, ЕГЭ (русский язык, математика) выше среднего значения по муниципалитету, области, России – 20б.</p>			
3	Результаты ЕГЭ и ГИА по всем предметам (по результатам прошедшего учебного года)		<p>- ЕГЭ, ОГЭ (другие предметы) на уровне среднего значения по муниципалитету, области, России (более 50% уч-в) – 3б.;</p> <p>- ЕГЭ, ОГЭ (другие предметы) <u>выше</u> среднего значения по муниципалитету, области, России</p>			

			(более 50% уч-в) – 10б. 40-50% уч-в – 8б.; 30-40% уч-в – 6б.; 20-30% уч-в – 4б.; 5-20% уч-в – 2б.			
4	Качественная успеваемость по предмету по результатам внешнего тестирования, административных контрольных работ, профиль, региональное тестирование в 4-х, 10-х классах и т. п, одноразово по факту проведения (все классы участвуют в тестировании).	Ниже – 0б. Норма – 4 Выше – 8	- на уровне среднего значения по региону – 4б.; - выше среднего значения по региону – 8б.			
5	Результативность участия в очных академических олимпиадах		Муниципальный уровень: - победители – 10б.; - иризеры – 8б. - вошел в десятку – 5б. - участие – 1б. Региональный уровень: - победители – 15б. - призеры – 12б. - вошел в десятку – 7б. - участие – 2б. Всероссийский, международный уровни: - победители – 15б. - призеры – 12б. - участие – 3б.			
6	Участники и призеры предметных олимпиад (городские, областные, зональные, Всероссийские)	Ниже – 0 Норма – Выше –	Норма: участие 1 раз в отчетный период Призеры: Дистанционная олимпиада: победитель – 2 б.; 2-3 место – 1б. Город – 4б, Область – 6б, Страна – 10б + 1 б за каждого призера очной олимпиады + 1 б за каждых 5 призеров дистанционной олимпиады			
7	Социальная активность учеников (город, область, страна): участие в очных конкурсах по предметным областям; конкурсах, конференциях, выставках, предметных играх; конкурсах социальных проектов.	Ниже – 0 Норма – Выше –	Норма: участие 1 раз в отчетный период + за призеров Школа – 1 б. Город – 1-3 б. Область – 2-4 б. Страна – 3-5 б. Дистанционно – 0,5-1,5б. +1 б за массовость (более 10 участников, выставляется администрацией) +1 б если более 5 призеров (выставляется администрацией)			

8	Работа классного руководителя по повышению качественной успеваемости класса	Ниже - 0 Норма - 2	Норма				
			1-4 классы	55 %			
			5-9 классы	45 %			
			10-11 классы	45 %			
			(выставляется администрацией) В классах с детьми ОВЗ (кач. усп.) норма – ниже на 2% за каждого обучающегося с ОВЗ.				
9	Высокий уровень исполнительской дисциплины		1-3 б. – подготовка отчетов, ведение журналов, заполнение дневников и другой документации, участие в мероприятиях в соответствии с планом работы ОУ. Нарушения исполнительской дисциплины: минус 1 б. (за каждое) (1 раз в четверть).				
10	Участие в реализации инновационных программ, проектов, ведение экспериментальной деятельности, организация и проведение семинаров, мастер-классов, предметных игр и конкурсов на базе ОУ	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Участие в реализации программ – 1б. Руководство ПТГ, проектом – 2 б. Проведение очных конкурсов, семинаров на базе ОУ: городского уровня – 2б. областного уровня – 3 б. Организатор очных конкурсов, игр на базе ОУ + 1б.				
11	Продукт инновационной деятельности: - научно – методическая статья, авторская программа, электронный учебник, электронная презентация и т.п. (наличие); - выступление на педагогическом совете с опытом инновационной работы (за каждое); - работа (выступление) в семинарах, конференциях и мероприятиях разного уровня (за каждое); - проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий (кроме аттестации).		Норма (уровень регистрации и признания) Школа – 1 б. Город – 2 б. Область – 3 б. Страна – 4 б. Итоговое конкурсное место: 1 место – 3б. 2 место – 2б. 3 место – 1б.				
12	Участие	в	Ниже –	Норма – участие 1 раз в отчетный			

	профессиональных конкурсах, фестивалях	0 Норма – 1 Выше - 2	период При наличии призовых мест: Дистанционные +1 б. Школа + 2 б. Город, Область, Страна + 10 б. за каждое призовое место (очно). Участие в ПНПО (не победил) – 10б.			
13	Работа в жюри олимпиад, конкурсов, конференций, фестивалей и т.п.	Ниже – 0 Норма – 1 Выше - 2	Норма – участие 1 раз в отчетный период			
14	Организация и проведение внеклассных мероприятий, дистанционных предметных конкурсов, игр на параллели классов, общешкольных дел, включая досуговые, участие в реализации целевых воспитательных программ (с представлением отчёта на сайте школы)	Ниже – 0 Норма – 1 Выше – 2	1б. - разовые, не выстроенные в единую систему мероприятия; 5б. за участие в мероприятиях городских программ воспитания и дополнительного образования за отчетный период +5 б. за призовые места (разовое по итогам программы)			
15	Использование информационно-коммуникационных технологий (за исключением использования на уроках DVD, TV)	Ниже - 0 Норма - 1 Выше - 2	Применение ИКТ не менее чем на 50 % занятий – 1 б. Выше – 2б. – постоянное применение современных средств обучения, демонстрация опыта, наличие программного материала.			
16	Общественная оценка деятельности учителя (грамоты, благодарности, гранты и т.п.)	Ниже – 0 Норма– 1	Норма: наличие грамот, благодарностей и т.п. Школа – 1б. Город – 2б. Область, страна – 3б.			
17	Реализация программ в рамках ФГОС		1 б – разработка рабочей программы по предмету в рамках ФГОС за каждую программу; 1 б – организация работы с Портфолио учащихся в рамках ФГОС 1 б. - системная работа по диагностике УУД (1 раз в четверть)			
18	Интенсивный педагогический труд, способствующий высокому уровню организации образовательного		Замещение уроков: - до 10 ч. – 1 б., 10-20 ч. – 2 б., 20ч. – 3б. Внеурочная деятельность: 3-5 ч. в неделю – 1б.; свыше 5 ч. – 2б. (выставляется администрацией)			

	процесса в школе					
19	Организация групп ПОУ, разработка и реализация программ по ПОУ		1 - 2 б. за каждую группу в зависимости от количества часов в неделю (1-2 часа в неделю – 1б.; 3-4 часа – 2б.)			
20	Отслеживание результатов коррекционно-развивающей работы на ступенях обучения: (1 раз в полугодие)		- наличие результатов мониторинга у учителя-предметника – 1б. - стабильность результатов обучения – 0,5б. - повышение абсолютной и качественной успеваемости (у обучающихся с ОВЗ) – 1б.			
21	Проведение мастер-классов, открытых уроков, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, пед. советах		- школьный уровень – 0,5-1,5б. - муниципальный, региональный уровни – 3б.			
22	Публикации опыта педагогической деятельности		1. печатный вариант публикации – 2б. 2. публикации на сайтах «Школьная планета», «Первое сентября», «Педсовет» и др.: - 1-2 стр. (12 кеглем) – 0,5б. - 3 и более стр. – 1б. - представление публикации педагогическому сообществу (на МО, педагогическом совете, семинарах и т.д.): - школьный уровень – 1б. - муницип., рег. уровень – 2б. - всерос. уровень – 3б.			
23	Распространение опыта через сайт или Web-страницу учителя		1б			
24	Реализация нововведений в образовательном процессе		1б.			
25	Реализация программ ИПР		По результатам отчетов классных руководителей - 1б. (1 раз за одну программу)			
26	Увеличение объема работ при подготовке учреждения к новому учебному году		Подготовка помещений к новому уч. году (1 раз в год): - генеральная уборка (стены, мебель, окна) – 1б.; - мелкий косметический ремонт – 2б.; - косметический ремонт (покраска стен, побелка) – 5б.			
27	Организация отдыха и занятости обучающихся в летний период		Высокий уровень организации отдыха и занятости обучающихся в летний период (1 раз в год): - отсутствие несчастных случаев в течение всего периода – 0,5б.			

			(воспитан.); - наличие несчастных случаев – 3б. (воспит. отряда); - высокое качество образ. мероприятий, проводимых в рамках программы деятельности детского оздоровительного лагеря – 1-3б.; - сохранность контингента – 0,5б.			
28	Дополнительный критерий (устанавливается работником самостоятельно)		Указывается вид деятельности и результат – 1-3б.			

14. Выплата заработной платы работнику производится в сроки и порядке, которые установлены трудовым договором, коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка.
15. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

V. Рабочее время и время отдыха.

16. Работнику устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку) _____ часов.
17. Режим работы (рабочие дни и выходные дни, время начала и окончания работы) определяется правилами внутреннего трудового распорядка либо настоящим трудовым договором.
18. Работнику устанавливаются следующие особенности режима работы (указать) _____.
19. Работнику предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью _____ 5б _____ календарных дней.
20. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

21. Работник подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.
22. Работник имеет право на дополнительное страхование на условиях и в порядке, которые установлены _____
(вид страхования, наименование локального нормативного акта)
23. Работнику предоставляются следующие меры социальной поддержки, предусмотренные законодательством Российской Федерации, законодательством субъектов Российской Федерации, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором (указать): _____

VII. Иные условия трудового договора.

24. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, работник должен быть ознакомлен под роспись.

25. Иные условия трудового договора _____.

VIII. Ответственность сторон трудового договора.

26. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
27. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику

могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора.

28. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.
29. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 18 Трудового кодекса Российской Федерации).

30. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения.

31. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
32. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.
33. Настоящий трудовой договор заключен в двух экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
<p>Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 33 г.Томска Адрес: 634526, г.Томск, д.Лоскутово, ул.Ленина, 27а ИНН 7017115556 Тел.943-400</p> <p>_____ М.С. Нагорнов</p> <p>М.П.</p>	<p>Ф.И.О. паспорт: серия № выдан дата выдачи _____ адрес регистрации по месту жительства (пребывания): _____</p> <p>подпись _____ Ф.И.О.</p>

Работник получил один экземпляр
настоящего трудового договора _____

(дата и подпись работника)

Дата тарификации

02.09.2022

Учреждение

МБОУ средняя общеобразовательная школа № 33

№	Фамилия, Имя, Отчество	Занимаемая должность	Образова ние (Наимено вание учебного заведения)	Наимено вание докумен та об образова нии, №, дата	Числ о лет педаг ог. Рабо ты	Пред мет	Число часов в неделю				
							Должн остной оклад на ставку	Все классы	1-4 класс ы	5-9 кла ссы	10-11 класс ы
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Зарботная плата по окладу в месяц в зависимости от нагрузки				Число часов в неделю Домашнее обучение				Зарботная плата по окладу в месяц в зависимости от нагрузки Домашнее Обучение			
Все классы	1-4 класс ы	5-9 класс ы	10-11 классы	Все классы	1-4 классы	5-9 класс ы	10-11 классы	Все классы	1-4 классы	5-9 классы	10-11 классы
13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24

Компенсационные выплаты за						Компенсационная выплата за вредные условия труда
Классное руководство	Заведование кабинетом и лабораториями	Проверка тетрадей	МО	Другую дополнительную работу	Всего	
25	26	27	28	29	30	31

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 33 г.ТОМСКА**

ПРИНЯТО
Педагогическим советом
МБОУ СОШ № 33 г.Томска

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБОУ СОШ № 33
г.Томска

Протокол № 57 от 02.09.2019 г.

_____ Д.Д. Журавлева
Приказ № 290 от 02.09.2019 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам
МБОУ СОШ № 33 г. Томска
длительного отпуска сроком до 1 года.**

Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам муниципального общеобразовательного учреждения, средней общеобразовательной школы № 33 г. Томска, учредителем которого является департамент образования администрации города Томска и осуществляет полномочия собственника.

1. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы в соответствии с гл. 5 ч. 4 п. 5.4 ст. 55 Закона РФ «Об образовании».

2. Руководитель образовательного учреждения при наличии условий вправе по согласованию с профсоюзным комитетом предоставить длительный отпуск работнику, имеющему стаж работы менее 10 лет.

3. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.

4. В стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в образовательных учреждениях любых форм собственности, имеющих государственную аккредитацию, в должностях (с занятием и без занятия штатной должности) и на условиях, предусмотренных в Приложении к настоящему Положению.

Непосредственно в стаж работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

- а) фактически проработанное время;
- б) время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично:
 - √ время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
 - √ время нахождения в отпусках по беременности и родам;
 - √ время нахождения в командировках;
 - √ повышение квалификации с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
 - √ время простоя не по вине работника;
 - √ время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе);
 - √ время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования.

6. В стаж работы, дающий право на предоставление длительного отпуска, включаются следующие периоды времени:

√ переход работника в установленном порядке из одного образовательного учреждения в другое, если перерыв в работе составил не более 1 месяца;

√ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по истечении срочного трудового договора, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

√ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в связи с ликвидацией или сокращением численности или штата, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев;

√ поступление на работу в образовательное учреждение после освобождения от работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, в российских образовательных учреждениях за рубежом, образовательных учреждениях стран ближнего зарубежья, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев;

√ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, вследствие обнаружившегося несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе по состоянию здоровья, препятствующему продолжению данной работы, если перерыв в работе составил не более 3 месяцев (если причиной явилась инвалидность, то время перерыва исчисляется со дня восстановления трудоспособности);

√ поступление на работу в образовательное учреждение после увольнения с работы, дающей право на предоставление длительного отпуска, по собственному желанию в связи с выходом на пенсию, если перерыв в работе составил не более 2 месяцев.

7. При переезде на работу в другую местность и связанной с этим переходом на другую работу, продолжительность перерыва в работе, при котором стаж, дающий право на длительный отпуск не прерывается, увеличивается на количество дней, необходимых для переезда.

8. Время начала и окончания длительного отпуска должны быть установлены таким образом, чтобы его продолжительность не выходила за рамки одного учебного года.

9. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаются руководителю образовательного учреждения до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

10. При распределении учебной нагрузки на новый учебный год, администрация образовательного учреждения предлагает другим работникам дополнительную нагрузку при условиях:

√ если их квалификация и образование удовлетворяют требованиям ТКХ по соответствующим должностям;

√ если их собственная нагрузка не превышает предел, установленный Уставом образовательного учреждения.

Данные работники должны добровольно давать согласие на увеличение нагрузки обязательно в письменном виде с указанием конкретного периода, на который увеличивается их педагогическая нагрузка.

Право работодателя применить временный перевод для замещения отсутствующего работника в этом случае не применяется.

Если замещение описанным способом осуществить не представляется невозможным, то руководитель образовательного учреждения вправе заключить срочный трудовой договор с работником другого учреждения, организации, с неработающим пенсионером, либо воспользоваться услугами территориальных органов по трудоустройству, при условии, если такие работники соответствуют требованиям ТКХ по замещаемым должностям.

11. Если проведение упомянутых мероприятий не дает возможности распределить нагрузку на весь заявленный период, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

√ сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;

√ согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей);

√ перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

12. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 11, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность.

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 5 настоящего Положения.

13. При невозможности предоставления длительного отпуска с учетом использования всех способов, перечисленных в пунктах 10 и 11 настоящего Положения и согласования с профсоюзным комитетом, он может быть перенесен в связи с производственной необходимостью, но не более чем на 1 год.

14. Длительный отпуск подлежит продлению только в том случае, если работник находился на лечении в стационарных условиях. Количество дней, на которое данный отпуск продляется, должно соответствовать количеству дней пребывания в медицинском учреждении при наличии официального документа, подтверждающего этот факт.

15. Предъявленный работником больничный лист, выданный в период нахождения его в длительном отпуске, подлежит оплате.

16. Нахождение работника в длительном отпуске не прекращает его права на получение компенсации на приобретение книгоиздательской продукции в размерах, установленных действующим законодательством для педагогических работников.

17. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на очередной отпуск за рабочий год.

18. В период нахождения в длительном отпуске работник не может работать на условиях совместительства или по гражданскому договору, если данная работа является педагогической.

19. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске в установленном законом порядке сохраняется место работы, должность и педагогическая нагрузка, установленная до ухода его в длительный отпуск, при условии, что за время нахождения в длительном отпуске не изменилось количество часов по учебным планам и программам, а также количество учебных классов (групп).

20. Если существенные условия труда не могут быть сохранены в связи с изменениями в организации производства и труда, а также в случае сокращения штатов учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись.

21. Истечение срока действия квалификационной категории в период нахождения работника в длительном отпуске является основанием продления срока ее действия на 1 год.

22. Продолжительность отпуска определяется истечением периода времени, который исчисляется месяцами.

23. Длительный отпуск не может быть разделен на части.

24. Продолжительность длительного отпуска может быть сокращена по инициативе работодателя или работника только по взаимному согласию сторон.

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до момента взаимообусловленной даты его преждевременного окончания.

25. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск за свой счет на аналогичный период.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

26. Основанием предоставления длительного отпуска является личное заявление работника, поданное руководителю образовательного учреждения в соответствии с п. 9

настоящего Положения с указанием конкретной продолжительности отпуска и даты его начала.

27. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня предыдущего уходу в длительный отпуск учебного года.

28. Работник в праве уйти в длительный отпуск только после издания соответствующего приказа руководителя образовательного учреждения, в котором должно быть указано, что работник ознакомлен с настоящим Положением.

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

29. Руководители образовательных учреждений имеют право на получение длительного отпуска в соответствии с настоящим Положением; при этом они рассматриваются в статусе «работников», а органы управления образованием муниципальных образований – «работодателей».

30. Споры, возникающие при реализации права работников на длительный отпуск, разрешаются в комиссиях по трудовым спорам или в судебном порядке.

I. Перечень должностей, работа в которых засчитывается в стаж непрерывной работы, дающей право на получение длительного отпуска до одного года.

1. Время работы в нижеперечисленных должностях засчитывается в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска, в объеме, соответствующем не менее ставки заработной платы (суммарно по основному и другим местам работы):

Профессор

Доцент

Преподаватель (включая старшего)

Ассистент

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Логопед

Преподаватель-организатор ОБЖ (допризывной подготовки)

Руководитель физического воспитания

Мастер производственного обучения

Педагог дополнительного образования

Тренер-преподаватель (включая старшего)

Концертмейстер

Музыкальный руководитель

Воспитатель (включая старшего)

Классный воспитатель

Социальный педагог

Педагог-психолог

Педагог-организатор

Старший вожатый

Инструктор по труду

Инструктор по физической культуре

2. Время работы в иных должностях работников образовательных учреждений засчитывается в стаж, дающий право на длительный отпуск сроком до 1 года при условии, если данные работники, помимо своей основной работы, выполняемой в объеме ставки (должностного оклада), проводят в течение учитываемого периода работу по должностям, перечисленным в п. 1 Приложения (как с занятием так и без занятия штатной должности), в объемах, соответствующих не менее 1/3 тарифной ставки.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Н.М.Ковалевская

«___» _____ 2020 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

_____ Д.Д. Журавлева

Приказ по школе

№ ___ от «___» _____ 2020г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ
МБОУ СОШ № 33 г. ТОМСКА**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда заместителей руководителей, устанавливая для них:

размеры должностных окладов;

виды компенсационных выплат;

виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

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

2. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

3. Размеры должностных окладов заместителей руководителя бюджетного (автономного) учреждения устанавливаются в следующем порядке:

- должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в размере 80% от оклада руководителя;

- должностной оклад заместителя руководителя, вновь назначенного либо не имеющего квалификационную категорию, бюджетного учреждения устанавливается в размере 80% от оклада руководителя, автономного – в размере 80% от оклада руководителя.

3. КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

4. С учетом условий труда заместителям руководителя устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (в % от должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам аттестации рабочих мест);

процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

4. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ (КРОМЕ ПРЕМИЙ)

5. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка:
за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный» - в размере 2000 рублей;
за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей.

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

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

кандидата наук - в размере 300 рублей;

доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Высшим аттестационным комитетом Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

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

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

7. Заместителям руководителя учреждения устанавливаются надбавки, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области» при наличии соответствующих оснований.

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

5. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ

9. Для выплаты премии заместителям руководителя учреждения по итогам работы за счет бюджетных ассигнований (для автономных учреждений – за счет средств, доводимых учреждению в соответствии с муниципальным заданием, и средств учреждения от приносящей доход деятельности) образуется отдельный от фонда оплаты труда работников учреждения премиальный фонд в годовом размере, который утверждается приказом руководителя учреждения.

Выплата указанной премии заместителям руководителя бюджетного учреждения за счет средств учреждения от приносящей доход деятельности не допускается. Кроме того, для заместителей руководителей всех учреждений не допускается выплата премий за счет средств фонда оплаты труда работников учреждения, в том числе от его экономии.

10. Размер выплачиваемой заместителям руководителя учреждения премии по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения учреждением и лично работником целевых показателей эффективности деятельности (далее - целевые показатели).

11. Размер выплачиваемой заместителям руководителя учреждения премии по итогам работы за период времени не может превышать размера, установленного приказом руководителя учреждения для соответствующего периода времени.

12. Оценка достигнутого заместителем руководителя результата выполнения целевых показателей и определение размера премии по итогам работы осуществляется руководителем учреждения по оценке выполнения целевых показателей согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

13. Заместитель руководителя учреждения имеет право получить необходимые пояснения по оценке своей деятельности за рассматриваемый период от руководителя.

14. На основании заключения, указанного в пункте 12 настоящего Положения, издается приказ руководителя учреждения о выплате заместителю руководителя учреждения премии по итогам работы.

15. Заместителям руководителя учреждения в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет) при условии добросовестной работы может выплачиваться единовременная премия.

Размер указанной премии не может превышать двух должностных окладов премируемого заместителя руководителя.

16. Неиспользованные средства премиального фонда, указанного в пункте 9 настоящего Положения, могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения.

6. ПРЕМИИ ЗАМЕСТИТЕЛЯМ РУКОВОДИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫМ БУХГАЛТЕРАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

17. Заместителям руководителей учреждения выплачиваются:

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

18. Выплата премий, указанных в пункте 17 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников учреждения.

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

19. Основания для выплаты премии по итогам работы за календарный месяц и ее размеры устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения, принимаемом учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или в коллективном договоре.

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

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

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором могут предусматриваться основания для лишения заместителей руководителя учреждения премии по итогам работы за календарный месяц или уменьшения ее размера.

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

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

Локальным нормативным актом учреждения, принимаемым учреждением с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором вышеуказанные основания могут конкретизироваться в зависимости от специфики деятельности учреждения и (или) работника.

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

7. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

21. Из фонда оплаты труда работников учреждения заместителям руководителя по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь.

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

Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает в отношении заместителя руководителя - руководитель учреждения.

22. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей руководителя учреждения.

Положение вступает в силу с 01.09.2020г.

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Ф.И.О.		Наименование учреждения/таб. №
Подразделение	Наименование учреждения	
Должность		
Категория		
Норма времени	Количество рабочих дней в текущем месяце	
Расчет в месяц/год		
Начислено:	Удержано:	
Оклад ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	Доп до прож мин (доплата до минимальной заработной платы)	НДФЛ (налог на доходы физических лиц)
Оклад препод МК(младшие классы)	Молодой специал (доплата за звание молодого специалиста)	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 (матеральная помощь)	Алименты
Сельские ПКГ мл	Мат.помощь ЧР 2011 (материальная помощь при чрезвычайных ситуациях)	Алименты 266 111 (алименты с больничного листа)
Сельские ПКГ ст	Пособие на погр (пособие на погребение)	Исп.лист (исполнительный лист)
Сельские ПКГ дом мл	БЛ 3 дня 2011 с бм (б/лист из средств работодателя)	Исп.лист 266 111 (исполнительный лист с больничного листа)
Сельские ПКГ дом ст	БЛ 3 дня 264 о (б/лист из средств работодателя уволенного сотрудника)	Профсоюз, Профсоюз 1
Ночные	Стипендия (не об (Стипендия (не облагаемая 2 ст)	Переплата
Почасовая	Договор без ФСС (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)	Долг
Праздничные	Пособие до 3 (пособие на ребенка до 3 лет)	Перенос долга
Обучение на дом ст (обучение на дому старшие классы)	Прогоул	Погашение долга
Обучение на дом ср (обучение на дому средние классы)	Оклад 2/3	Зарплата 1 пол мес (заработная плата за первую половину месяца)
Обучение на дом мл (обучение на дому младшие классы)	Оплата нерабочих дне	Сбербанк 211 (перечислени е заработной платы)
Дом обучение ПКГ мл (домашнее обучение младшие классы)	Оплата нерабочих днЮ	Сбербанк заявле (перечисление заработной платы в индивидуальном порядке)
Дом обучение ПКГ ст (домашнее обучение старшие классы)	Отпуск платные (ежегодный отпуск по платным)	Сбербанк стипендия (перечисление стипендии)
РК (районный коэффициент)		Сбербанк платные (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)
РК мол (районный коэффициент на доплату за звание молодого специалиста)		Сбербанк катего (перечисление категории)
РК премия		МежрасчСбер

		(перечисление межрасчетных выплат)
РК премия праздник		Меж Испол лист 211 (межрасчетная выплата по исполнительному листу)
РК и пр св пр (районный коэффициент на ночные, праздничные часы)		Межв /дог 266 111 (межрасчетная выплата за 3 кал дня б /листка из средств работодателя)
РК кл рук федерально (районный коэффициент на классное руководство федеральное)		Межв /инд г 266 111 (межрасчетная выплата за 3 кал дня б /листка из средств работодателя в индивидуальном порядке)
Категория высшая		Сберб. /дог 266 111 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности)
Категория первая		Сберб инд г 266 111 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности в индивидуальном порядке)
Отпуск по лицевому (ежегодный отпуск)		Сбербанк 12 266 (перечисление пособия по уходу за ребенком до 3-х лет)
Отпуск по сотруднк (ежегодный отпуск)		Сберб. /дог БЛ 264 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности уволенного сотрудника)
Отпуск доп. д с (дополнительные дни отпуска по соотрдику)		
Отпуск доп. д л (дополнительные дни отпуска по лицевому)		
Средний заработ (средний заработок)		
Учебный отпуск 33 шк		
Курсы 33 шк (курсы повышения квалификации)		Начислено на ФОТ:
Командировка 33 шк		ПФС (Пенсионный фонд)
Окончательный расчет		СоцСтрах (Социальное страхование)
Компенсация лиц (компенсация за неиспользованный отпуск по лицевому)		ФедМедСтрах (Федеральное медицинское страхование)
Отпуск БС обычный (отпуск без содержания)		Травматизм
Стим выпл клас рук (стимулирующая выплата классное руководство)		ПФС солидар (Пенсионный фонд солидарный)
Кл руководство (классное руководство федеральное)		ПФС за сч резерва (Пенсионный фонд)
Стимулир выпла (стимулирующая выплата)		СоцСтрах за сч резер (Социальное страхование)

Стимул за звание		ФедМедСтрах за сч рез (Федеральное медицинское страхование)
Стимулирующая доплат		Травматизм за сч рез
Стимулирующая надбавка		ПФС солидар за сч р (Пенсионный фонд солидарный)
Стимул надбавка плат (стимулирующая надбавка директру по ПОУ)		
Премия стимулирующая		
Премия руковод (премия руководителя)		
Премия ежемес (премия ежемесячная)		
Премия квартал (премия квартальная)		
Премия полуг. (премия полугодовая)		
Премия годовая		
Премия Юб (премия к юбилею)		
Премия		
Премия праздник		
Стаж		
Увеличение о р (увеличение объема работ)		
РЗО (расширение зоны обслуживания)		
МО (методическое объединение)		
Кабинет (ответственный за кабинет)		
тетради (доплата за проверку тетрадей)		
Доплата		
Доп работа (дополнительная работа)		
Совмещение		
Замещение		
Вредность ПКГ		
К выдаче:		Сумма

В данной книге пронумеровано и
пронумеровано 123

(подпись) М.С. Нагорнов

границ.

М.С. Нагорнов

