

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 43 Г.ТОМСКА**

634063, г.Томск, ул. Новосибирская, 38, тел.(3822) 67-53-90, 67-83-13,
e-mail:school43@education70.ru, <http://school43.tomsk.ru>
ОКПО 32687402, ИНН/КПП 70200114460/701701001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней
общеобразовательной школой № 43 г. Томска

На 2022-2024 годы

От работодателя:

Руководитель
образовательной организации

Божков Н.А.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации образовательной организации

Федорова Н.Л.



Дата подписания:

«20» декабря 2021г.

Дата подписания:

«20» декабря 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду _____

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

Руководитель органа по труду _____

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № 569
Дата регистрации 28.12.2021

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ СОШ № 43 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»;
- 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-МАОУ СОШ №43
- в лице его представителя – руководителя Божкова Николая Алексеевича;

- работники образовательной организации-МАОУ СОШ №43, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа- профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет Томской городской профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона «О Профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

1.13. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия) направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства (ст. 5.28-5.32 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 № 195-ФЗ).

1.14. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2022 и действует в течение трех лет до 31.12.2024г.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. 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.

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

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. ТК РФ.

Труд дистанционных работников будет регулироваться не только трудовым договором, но и соглашениями, коллективным договором, а также локальными нормативными актами, принятыми по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

- 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.

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 соответствующими³ занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ⁴.

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

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

² Пункт 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 В порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.2 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы

⁴ 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».

согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации⁵.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁶ 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 низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

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

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно, осталось не более пяти лет, находящиеся в предпенсионном возрасте;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных 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 трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы).

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

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

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

⁵Приказ 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».

⁶Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

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 (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - работник, находящийся на дистанционной или 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, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.9. Работодатель обязан в письменной форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов (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 должностям⁷, 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 ТК РФ.

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

2.10.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как его неотъемлемая часть⁸.

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 законодательством⁹, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах¹⁰.

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 ТК РФ.

III. Оплата и нормирование труда

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

и включает в себя:

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

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

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

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам образовательной организации (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

⁸ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

⁹Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

¹⁰ 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».

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 время¹¹.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

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

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников, 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.

3.6. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 10 и 25 число 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 расчётный листок установленной формы (Приложение № 1 к настоящему коллективному договору), с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период с указанием оснований начислений, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате по ведомости или зачисленной на «зарплатную» карту.

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

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

3.8. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. №

¹¹ Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время".

28 "Об утверждении санитарных правил СП 2.4. 3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

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

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

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

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

3.12. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (Приложение № 4).

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (Приложение № 4).

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

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

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

3.16. Работа педагогических работников по замене отсутствующих воспитателей дошкольных образовательных организаций производится на основании соответствующего приказа руководителя (лица, уполномоченного руководителем) и регулируется статьями 60.2, 99 и 151 ТК РФ:

3.16.1. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ 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 смена, в которую работает воспитатель закончилась, а воспитатель - сменщик или родитель не явились.

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

С целью стимулирования воспитателей к замещению работодатель производит доплату в размере оклада замещающего воспитателя за все часы смены отсутствующего воспитателя.

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

- принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;
- 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);
- *другое (указать конкретно).*

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 установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка для работников (Приложение № 8 к настоящему коллективному договору).

«В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ №1601 от 22.12.2014г. « О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» п.2.5. установить норму часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за воспитанниками с ограниченными возможностями здоровья в составе групп комбинированной направленности (без ограничений по количеству таких обучающихся в составе группы) пропорционально отработанному времени воспитателем с такими детьми. Время отсутствия ребенка по болезни, подтвержденное медицинской справкой, не изменяет норму рабочего времени воспитателя.»*.

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

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

4.3. Дни недели (часы рабочего дня), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать вне места нахождения организации по своему усмотрению для дополнительного профессионального образования, подготовки к занятиям и т.п. (п.2.4. Приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 п. 3.2 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

4.4. Рабочий день работников в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная

деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, интернаты при образовательных организациях), может быть разделен на части с перерывом более 2 часов подряд только по согласованию с профсоюзным комитетом.

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

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

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

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

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

4.8. При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной

нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.10 настоящего раздела.

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
 - восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора (трех) лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

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

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

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

4.13. При составлении расписаний учебных занятий учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям¹².

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется.

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

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

¹² На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

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 порядке¹³.

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

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

4.15. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным основным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы и определяется режимом рабочего времени, действующим в указанных оздоровительных лагерях и оздоровительных образовательных организаций в пределах 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).

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

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

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

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

¹³ 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».

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

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

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- учителю при замене временно отсутствующего учителя – 1 календарный день за 6 уроков;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней;
- библиотекарю, заведующему библиотекой – 12 календарных дней.

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

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», Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающимися в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.*

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

созданы специальные условия для получения образования детьми с ограниченными возможностями здоровья и детей-инвалидов.

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

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 случаях¹⁴:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей на военную службу – 2 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;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.»

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

4.23. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года¹⁵.

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 сторон¹⁶.

¹⁴ 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.

¹⁵ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

¹⁶ В 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».

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 ТК РФ.

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

5.1.4. Ходатайствовать о внеочередном предоставлении 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 распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников.

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

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

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

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

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей¹⁷.

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 работодателем¹⁸.

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 работодателя¹⁹.

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования компетенции работника²⁰. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

¹⁷ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁸ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹⁹ 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.

²⁰ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

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 РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляется независимо от платной или бесплатной основы обучения и, в случае обучения на платной основе - независимо от того, кто вносит плату за обучение (работник, работодатель или иные лица).

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

6.8. В соответствии с Отраслевым соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

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

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

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

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

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

6.11. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников (Приложение № 4 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.

VII. Охрана труда и здоровье.

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

7.2. Обязательства работодателя:

7.2.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель осуществляет мероприятия, указанные в Соглашении по охране труда (Приложение № 12 к настоящему коллективному договору). Средства расходуются на мероприятия, предусмотренные «Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению профессиональных рисков», утвержденным приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.03.2012 №181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» 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).

7.2.2. Руководитель обеспечивает проведение в организации специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

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

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

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

Для выполнения своих обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране

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

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

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

7.2.8. Руководитель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст.212, 213 ТК РФ. Организует проведение за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, обязательное психиатрическое освидетельствование не реже одного раза в пять лет, в том числе внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями. Доставку работников транспортом (бесплатно) для проведения периодических медосмотров.

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

7.2.10. Руководитель приобретает и выдает за счет собственных средств специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обезвреживающие средства в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда или связанных с загрязнением (ст. 212 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 Приложение № 13 к настоящему коллективному договору.

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

7.4. Руководитель обязан:

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

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

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.).

7.8. 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. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 2-х часов.

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 мнения выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, работодатель принимает решение при наличии согласия указанного органа.

9.4. Увольнение руководителей и членов выборного коллегиального органа 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, а увольнение по любым основаниям не освобожденных председателей районных (городских, территориальных) профсоюзных организаций в период осуществления ими своих полномочий и в течение двух лет после его окончания производится помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия президиума областной организации по основаниям:

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

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации - также и без согласия соответствующего 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 стимулирующих выплатах (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.

Перечень Приложений к коллективному договору

- 1. Приложение № 1** Форма расчетного листка.
- 2. Приложение № 2** Положение о системе оплаты труда работников.
- 3. Приложение № 3** Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера.
- 4. Приложение № 4** Положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников.
- 5. Приложение № 5** Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года.
- 6. Приложение № 6** Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя.
- 7. Приложение № 7** Размеры дополнительного вознаграждения работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе .
- 8. Приложение № 8** Правила внутреннего трудового распорядка для работников.
- 9. Приложение № 9** Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска.
- 10. Приложение № 10** Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и его продолжительность.
- 11. Приложение № 11** Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени.
- 12. Приложение № 12** Соглашение по охране труда.
- 13. Приложение № 13** Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами.

**Извлечение из Федерального закона "О профессиональных союзах,
их правах и гарантиях деятельности" и Трудового кодекса
Российской Федерации**

1. Федеральный закон от 12.01.1996 N 10-ФЗ (ред. от 28.12.2010) "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности":

- «Статья 11. Право профсоюзов на представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников

Пункт 1: Профсоюзы, их объединения (ассоциации), первичные профсоюзные организации и их органы представляют и защищают права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.»

- «Статья 28. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности профсоюзов

Пункт 4: В организациях, в которых профсоюзами заключены коллективные договоры, соглашения или на которые распространяется действие отраслевых (межотраслевых) тарифных соглашений, работодатели по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзов денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, установленных коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) тарифными соглашениями.»

2. Трудовой кодекс РФ:

- «Статья 68. Оформление приема на работу

Часть 3: 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.»

- «Статья 72.2. Временный перевод на другую работу

Часть 3: Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.»

- «Статья 82. Обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя

Часть 1: При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу

первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.»

- «Статья 372. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов

Работодатель в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями, перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в выборный орган первичной профсоюзной организации, представляющий интересы всех или большинства работников.

Выборный орган первичной профсоюзной организации не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта указанного локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

В случае, если мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации работников в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При недостижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствующую государственную инспекцию труда или в суд. Выборный орган первичной профсоюзной организации также имеет право начать процедуру коллективного трудового спора в порядке, установленном настоящим Кодексом.»

- «Статья 374. Гарантии работникам, входящим в состав выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций и не освобожденным от основной работы

Часть 3: Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а в случаях, когда это предусмотрено коллективным договором, - также на время краткосрочной профсоюзной учебы. Условия освобождения от работы и порядок оплаты времени участия в указанных мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.»

- «Статья 377. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации

Часть 6: Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.»

Приложение № 1
к коллективному договору

ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
МАОУ СОШ №43 г.Томска

(Подпись) (ФИО)
М.П. _____
(дата)

УТВЕРЖДАЮ

(наименование учреждения)

(подпись) (ФИО руководителя)
М.П. _____
(дата)

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)	Стаж	НДФЛ (налог на доходы физических лиц)
Оклад препод МК(младшие классы)	Увеличение о р (объема работ)	НДФЛ с БЛ (налог на доходы физических лиц с больничного листа)
Оклад препод СК (старшие классы)	РЗО (расширение зоны обслуживания)	НДФЛ 264 (налог на доходы физических лиц с больничного листа уволенного сотрудника)
Оклад препод СР(средние классы)	МО (методическое объединение)	Алименты
Оклад препод ДШ обра (дошкольное образование)	Кабинет (ответственный за кабинет)	Алименты 266 111 (алименты с больничного листа)
Ночные	тетради (доплата за проверку тетрадей)	Исп.лист (Удержания по исполнительному листу)
Почасовая	Доп работа (дополнительная работа)	Исп.лист 266 111 (Удержания по исполнительному листу с больничного листа)
Праздничные (компенсационная выплата за работу в праздничные дни)	Совмещение (совмещение профессий/должностей)	Профсоюз, Профсоюз 1
Обучение на дом ст (обучение на дому старшие классы)	Замещение	Переплата
Обучение на дом ср (обучение на дому средние классы)	Вредность ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	Долг
Обучение на дом мл (обучение на дому младшие классы)	Доплата	Перенос долга

Дом обучение ПКГ мл (домашнее обучение младшие классы)	Доплата до мин (доплата до минимальной зарплаты)	Погшение долга (погашение долга по заработной плате)
Дом обучение ПКГ ст (домашнее обучение старшие классы)	Молодой специал (доплата за звание молодого специалиста)	Зарплата I пол мес (заработная плата за первую половину месяца)
РК (районный коэффициент)	Заслуженные (доплата за звание заслуженного учителя)	Сбербанк211(перечисление заработной платы)
РК мол (районный коэффициент на доплату за звание молодого специалиста)	Мат помощь (материальная помощь)	Сбербанк заявле (перечисление заработной платы в индивидуальном порядке)
РК премия (районный коэффициент для премий)	Выходное пособие	Сбербанк стипендия (перечисление стипендии)
РК премия праздник (районный коэффициент для премий к празднику)	Пособие на погр (пособие на погребение)	Сбербанк платные (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)
РК кл рук федерально (районный коэффициент на классное руководство федеральное)	Мат.помощь ЧР 2011 (материальная помощь при чрезвычайных ситуациях)	МежрасчСбер (перечисление межрасчетных выплат)
Категория высшая	БЛ 3 дня 2011 с бм (б/лист из средств работодателя)	Меж Испол лист211 (межрасчетная выплата по исполнительному листу)
Категория первая	Стипендия (не об (Стипендия необлагаемая 2 ст)	Межв /дог 266 111 (межрасчетная выплата за 3 кал дня б /листка из средств работодателя)
Отпуск по лицевому (ежегодный календарный отпуск)	Договор без ФСС (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)	Межв /инд г 266 111 (межрасчетная выплата за 3 кал дня б /листка из средств работодателя в индивидуальном порядке)
Отпуск по сотрудник (ежегодный календарный отпуск)	Пособие до 3 (пособие на ребенка до 3 лет)	Сберб. /дог 266 111 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности)
Отпуск по лицев ава (ежегодный отпуск авансом)	Прогоул	Сберб инд г 266 111 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности в индивидуальном порядке)
День вакцинации (оплачиваемый выходной день)	Оклад 2/3(2/3 оклада при отстранении от работы по медицинским показаниям)	Сбербанк112 266 (перечисление пособия по уходу за ребенком до 3-х лет)
Донорские ср. зараб (вознаграждение за сдачу крови)	Оплата нерабочих дне (оплата нерабочих дней)	Сберб. /дог БЛ 264 (перечисление выплат за 3 кал. дня из средств работодателя по листку нетрудоспособности уволенного сотрудника)
Отпуск доп. д л (дополнительные дни отпуска по лицевому)	Оплата нерабочих днЮ (оплата нерабочих дней)	
Отпуск доп. д с (дополнительные дни отпуска по сотруднику)	РК н пр св пр (районный коэффициент на ночные, праздничные и сверхурочные часы)	

Отпуск платные (ежегодный отпуск по платным)	БЛ 3 дня 264 о (б/лист из средств работодателя уволенного сотрудника)	Начислено на ФОТ:
Средний заработок	Кл руководство (классное руководство федеральное)	ПФС (Пенсионный фонд)
Учебный отпуск 43 шк		ПФС солидар (Пенсионный фонд солидарный)
ДПО (подготовка и дополнительное профессиональное образование)		ФедМедСтрах (Федеральное медицинское страхование)
Командировка 43 шк		Травматизм
Окончательный расчет		СоцСтрах (Социальное страхование)
Компенсация лиц (компенсация за неиспользованный отпуск по лицевому)		ПФС солидар за сч р (Пенсионный фонд солидарный за счет резерва)
Отпуск БС обычный (отпуск без сохранения з/п)		ПФС за сч резерва (Пенсионный фонд за счет резерва)
Стим выпл клас рук (стимулирующая выплата за классное руководство)		ФедМедСтрах за сч ре (Федеральное медицинское страхование за счет резерва)
Стимулир выпла (стимулирующая выплата)		Травматизм за сч рез (Травматизм за счет резерва)
Стимул за звание		СоцСтрах за сч резер (Социальное страхование за счет резерва)
Стимулирующая доплат		
Стимулирующая надбавка		
Стимул надбавка платные (стимулирующая надбавка директору по платным образовательным услугам)		
Премия стимулирующая		
Премия руковод (премия руководителя)		
Премия ежемес (премия месячная)		
Премия квартал (премия квартальная)		
Премия полуг. (премия полугодовая)		
Премия годовая		
Премия Юб (премия юбилейная)		
Премия (премия разовая)		
Премия праздник		
К выдаче:		Сумма

Приложение № 2 к коллективному договору

УТВЕРЖДАЮ
приказом № 322 -О от 3
Директор МАОУ СОШ № 4
_____ 2021 г.

СОГЛАСОВАНО
Профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 43 г.Томска,
протокол № 31 от 01.09.2021г.
Председатель _____ Н.Л. Федорова
01. сентября 2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О системе оплаты труда работников
муниципального автономного
общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 43 г.Томска, в отношении
которого функции и полномочия учредителя
выполняет департамент образования
администрации Города Томска**

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 43 г.Томска (далее – школа), устанавливая:

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

2. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением администрации г. 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», письмом департамента образования администрации города Томска от 17.08.2020 № 01-22/3510 и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

3. Оплата труда директора, заместителей директора школы, в отношении которой функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска, осуществляется в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 "Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска", постановлением Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688».

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

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

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

7. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в планах финансово-хозяйственной деятельности бюджетных и автономных учреждений на соответствующий финансовый год.

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

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

10. Оплата труда работников школы устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;
- **единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;**
- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей.

11. Должностные оклады работников школы устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников, утвержденным приказами Минздравсоцразвития России.

12. С учетом условий труда работникам школы устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и выплаты стимулирующего характера, предусмотренные **разделом IV** настоящего Положения.

II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ

13. Работникам школы, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и иными правовыми актами, устанавливаются должностные оклады в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

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

15. Размеры должностных окладов по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих и общеотраслевым профессиям рабочих, а также по должностям отраслей, по которым на муниципальном уровне не установлена система оплаты труда (должности работников печатных средств массовой информации), в муниципальных учреждениях, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска, устанавливаются в соответствии с Приложением № 2 к Положению.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

- 1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- 2) процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- 3) доплата за совмещение профессий (должностей);
- 4) доплата за расширение зон обслуживания;
- 5) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- 6) доплата за работу в ночное время;

- 7) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 8) повышенная оплата сверхурочной работы;
- 9) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются директором школы с учетом мнения профсоюзного комитета школы локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.

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

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

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

19. В соответствии со **статьей 154** Трудового кодекса Российской Федерации, **постановлением** Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», **постановлением** Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях.

IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

20. Работникам школы (за исключением должностей, указанных в п. 3 настоящего Положения) устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливается работнику школы с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в школе и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами. Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы, либо коллективным договором и не могут превышать 6000 рублей для всех работников школы за исключением работников, занимающих должности, указанные в п. 3. Положения и работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам школы, выполняющим трудовую функцию по общеотраслевой профессии рабочего, не могут превышать 4 000 рублей.

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

21. 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 школой с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма персональной 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.

22. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам школы 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.

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

24. В случае, когда работнику школы подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, перечисленным в пунктах 22 и 23 настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды. Размеры ежемесячных надбавок стимулирующего характера, указанные в пунктах 22 и 23 настоящего Положения, являются минимально допустимыми, конкретные размеры устанавливаются локальным актом школы.

25. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень устанавливается после принятия решения Высшим аттестационным комитетом при

Министерстве образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени.

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

27. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам школы в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

<i>Общий стаж педагогической работы</i>	<i>Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) (руб.)</i>
от 3 до 5 лет	600 рублей
от 5 до 10 лет	800 рублей
Свыше 10 лет	1000 рублей

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

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

28. Библиотечным работникам школы устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с постановлением администрации города Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска».

29. Педагогическим работникам школы устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013г. № 149 – ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

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

<i>Надбавка за квалификационную категорию</i>	<i>Сумма (руб.)</i>
Первая категория	1 350 рублей
Высшая категория	2 025 рублей

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

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

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

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном нормативном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

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

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

30. Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, за исключением педагогических работников, указанных в абзацах втором - седьмом настоящего пункта, устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере не менее 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью 25 человек.

Педагогическим работникам общеобразовательных учреждений устанавливается ежемесячное вознаграждение в размере не менее 1000 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах (классах-комплектах) с наполняемостью:

- 12 человек - в классах имеющих тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития.

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

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

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

Педагогическим работникам школы устанавливается **ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей за счет федерального бюджета, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику** при условии осуществления классного руководства в 2- и более классах. При этом деятельность педагогического работника по классному руководству и в одном, и во втором классе осуществляется **только с его письменного согласия** с установлением денежного вознаграждения в размере 5000 рублей **за каждый из двух классов**.

31. Для водителей устанавливается надбавка за классность в пределах диапазонов в зависимости от квалификации в соответствии с приложением № 4 к настоящему Положению.

31.1. Работникам школы устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

1) за работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях;

2) учителям 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, диспансера);

3) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

31.2. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в подпункте 31.1 настоящего Положения, для всех работников, за исключением работников, занимающих должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников, за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, или коллективным договором в пределах диапазонов, установленных приложением 3 к настоящему Положению в зависимости от стажа работы и квалификации.

31.3. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в подпункте 31.1 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на фактически отработанное время .

31.4. Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения профсоюзного комитета школы, устанавливаются на период учебного года иные выплаты педагогическим работникам школы (за проверку письменных работ, заведование кабинетами, лабораториями, заведование учебными мастерскими, заведование учебно-опытными участками, осуществление руководства методическими цикловыми и предметными комиссиями, объединениями и другие). Размеры указанных выплат зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

32. Работникам школы устанавливаются следующие премии:

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

Система показателей и условия премирования работников разрабатываются школой самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом школы, принимаемым учреждением с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

33. 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 школы, принимаемым школой с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы, или коллективным договором.

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

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

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

V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

37. Из фонда оплаты труда работникам школы может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор школы на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются в соответствии с Положением «Об оказании материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней образовательной школы № 43 г.Томска», принятом школой с учетом мнения профсоюзного комитета работников школы. Данные основания могут быть прописаны в коллективном договоре школы.

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

VI. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

39. Заработная плата педагогических работников школы определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- компенсационных выплат работникам школы, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам;

- 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.

40. Директор школы:

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки согласно приложению 5 к настоящему Положению;
- определяет размер заработной платы работников;
- несёт ответственность за определение размеров заработной платы работников школы в соответствии с нормативными правовыми актами.

41. 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.

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

Тарификация учителей производится один раз в год, но отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

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

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

I. Раздел VII. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

44. Заработная плата работников школы (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.

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

Приложение 1

к Положению о системе оплаты труда работников муниципального образовательного учреждения, средней общеобразовательной школы № 43 г. Томска, в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска

II. Должностные оклады работников муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска, занимающих должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования

Должности, относящиеся к:	Размер должностного оклада (рублей)
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	5559
ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	
1 квалификационный уровень	6353
2 квалификационный уровень	7263

ПКГ должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	10145
2 квалификационный уровень	10267
3 квалификационный уровень	10792
4 квалификационный уровень	11047
ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	11481
2 квалификационный уровень	11870

Приложение 2
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального образовательного учреждения,
средней общеобразовательной школы № 43 г. Томска,
в отношении которого функции и полномочия учредителя
осуществляет департамент образования
администрации Города Томска

III. Должностные оклады работников по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска

Должностные оклады по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», устанавливаются в следующих размерах:

Должности, относящиеся к ПКГ:	Размер должностного оклада (рублей)
Общеотраслевые должности служащих первого уровня	
1 квалификационный уровень	5899
2 квалификационный уровень	
Общеотраслевые должности служащих второго уровня	
1 квалификационный уровень	7747
2 квалификационный уровень	7940
3 квалификационный уровень	8124

4 квалификационный уровень	8305
5 квалификационный уровень	8510
Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня	
1 квалификационный уровень	8168
2 квалификационный уровень	8509
3 квалификационный уровень	8849
4 квалификационный уровень	9305
5 квалификационный уровень	9759

IV. Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска

Оклады по общепрофессиональным профессиям рабочих муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска, устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС:

Разряд работ в соответствии с ЕТКС	Размер должностного оклада (рублей)
1 разряд	5627
2 разряд	5807
3 разряд	5993
4 разряд	8008
5 разряд	8215
6 разряд	8398
7 разряд	8624
8 разряд	8850

Приложение 3
к Положению о системе оплаты труда работников
 муниципального образовательного учреждения,
 средней общеобразовательной школы № 43 г. Томска,
 в отношении которого функции и полномочия учредителя
 осуществляет департамент образования администрации Города Томска

**V. Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок
 работникам за один час работы по установленной норме часов
 в неделю**

Наименование компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок, устанавливаемых педагогическому работнику, которому установлена соответствующая продолжительность рабочего времени в неделю, а также иным работникам исходя из установленной продолжительности рабочей недели	Размеры компенсационной выплаты и ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)
За работу в образовательных учреждениях, осуществляющих образовательную деятельность только по адаптированным основным общеобразовательным программам, а также в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях, в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении при норме часов в неделю, для:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 50,86
20 часов в неделю	от 21,71 до 45,77
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 36,62
30 часов в неделю	от 14,47 до 30,51
36 часов в неделю	от 10,98 до 25,43
40 часов в неделю	от 6,64 до 31,60
За индивидуальное обучение на дому больных детей, индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц (клиник), специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов при норме часов в неделю:	
18 часов в неделю	от 24,12 до 50,86
20 часов в неделю	от 21,71 до 45,77
24 часа в неделю	от 18,09 до 35,53
25 часов в неделю	от 17,37 до 34,10
30 часов в неделю	от 14,47 до 28,42
36 часов в неделю	от 10,98 до 23,68
40 часов в неделю	от 6,64 до 31,60

Приложение 4
к Положению о системе оплаты труда работников
муниципального образовательного учреждения,
средней общеобразовательной школы № 43 г. Томска,
в отношении которого функции и полномочия учредителя
осуществляет департамент образования администрации Города Томска

**VI. Диапазоны стимулирующих выплат работникам
муниципальных учреждений,
в отношении которых функции и полномочия учредителя
осуществляет департамент образования администрации
Города Томска**

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

Приложение № 3 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Н.Л.Федорова

«01» сентября_2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

_____ Н.А. Божков

Приказ по школе

№ 322-О от «31» 08.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**О доплатах и надбавках компенсационного характера
работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения,
средней общеобразовательной школы № 43 города Томска на 2021-2022 учебный год.**

- 1.1. Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда, доплаты и надбавки устанавливаются с целью усиления социально-экономической правовой защиты, с целью повышения заинтересованности работников в результатах их деятельности.
- 1.2. Положение о доплатах и надбавках компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 43 города Томска является локальным актом МАОУ СОШ № 43, регулирующим вопросы оплаты труда работников учреждения.
- 1.3. Настоящее Положение устанавливает виды, размеры и условия установления компенсационных доплат и надбавок работникам МАОУ СОШ № 43.
- 1.4. Выплата надбавок из фонда компенсационных выплат производится с целью:
 - Обеспечения государственных гарантий по оплате труда работников;

- Усиления материальной заинтересованности работников школы в конечном результате труда;
- Дифференцированного подхода в оплате труда работников школы в зависимости от выполняемых ими функций, их объема и качества.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников школы в процентах или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

1.6. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.7. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников школы и конкретизируются в трудовых договорах работников.

2. Виды и размеры компенсационных выплат.

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

№ п/п	Вид компенсационных выплат	Размер	Должности, которым может быть установлена доплата	Дополнительные условия
1.	<p>Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными и иными особыми условиями труда:</p> <p>1.1. Эксплуатация и ремонт оборудования, связанного с применением вредных химических веществ.</p> <p>1.2. Работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием).</p> <p>1.3. Работы по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирующих растворов, а также с их применением.</p> <p>1.4. Работа на деревообрабатывающих станках.</p>	<p>500 руб. к должностному окладу по результатам специальной оценки условий (Если по специальной оценке рабочих мест рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается;)</p>	<p>Лаборант кабинетов:</p> <p>- химии,</p> <p>- физики,</p> <p>- информатики,</p> <p>- биологии.</p> <p>Слесарь-сантехник.</p> <p>Учитель химии.</p> <p>Секретарь, делопроизводитель.</p> <p>Уборщик,</p>	

			заведующая хозяйством. Учитель технологии (обработка материалов)	
2.	Процентная надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну:	707 руб. к должностному окладу	Секретарь, делопроизводитель, иные ответственные	
3.	Доплата за работу в ночное время	35%. за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра)	Ночной сторож	
4.	Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	100% к окладу (ставке)	Работники по сменному, «скользящему графику», остальные – по необходимости и письменному распоряжению руководства	По желанию работника нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Речь об оплате может идти

				только в том случае, если работа в выходной и (или) нерабочий праздничный день производилась по требованию работодателя (администрации школы)
5.	Повышенная оплата сверхурочной работы	150% за первые два часа работы 200% за последующие часы		
6.	Доплата за совмещение профессий(должностей).	Порядок и условия установления доплат определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Конкретные суммы данных доплат утверждаются отдельным приказом директора школы		
7.	Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором			
8.	Доплата за расширение зон обслуживания			
9.	За разъездной характер работы.	2000 руб.00 коп.		

3. Порядок установления.

3.1. Все доплаты устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются при ежегодной тарификации приказом директора школы. Все ежемесячные выплаты для каждого работника суммируются, на них начисляется районный коэффициент. В случае изменения учебной нагрузки у педагога меняется размер компенсационной выплаты. Допускается утверждение компенсационных выплат два раза в году: 1 января и 1 сентября – и зависит от нагрузки работника.

3.2. Все выплаты работникам школы производятся пропорционально отработанному времени, т.е. в случае отсутствия работника школы (отпуск без сохранения заработной

платы, очередной отпуск, учебный отпуск, больничный, командировка, курсы повышения квалификации) дополнительные выплаты не производятся.

3.3. В случае замены учителя (если замену производит вновь принятый педагог по тарификации) компенсационные выплаты данному педагогу производятся согласно данному положению.

3.4. В случае замены работника учебно-вспомогательного или обслуживающего персонала компенсационные выплаты данному работнику производятся согласно данному положению.

4. Заключительные положения.

4.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2021года, является локальным актом МАОУ СОШ № 43, устанавливает виды, размеры и условия установления компенсационных доплат и надбавок работникам МАОУ СОШ № 43.

4.2. Положение распространяется на всех работников МАОУ СОШ № 43.

4.3. Положение принято с правом внесения изменений и дополнений.

Приложение № 4 к коллективному договору

МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 43 ГОРОДА ТОМСКА

УТВЕРЖДАЮ

Приказ № 322 – О от 31.08. 2021г.
Директор МАОУ СОШ № 43 г.Томска
_____Н.А.Божков

_____ 2021г.

ПРИНЯТО

общим собранием трудового
коллектива
МАОУ СОШ № 43 г.Томска
протокол №__ от ____. 2021г.

СОГЛАСОВАНО

Профсоюзным комитетом
МАОУ СОШ № 43 г.Томска,
протокол № 30 от 31. 08.
2021г.
Председатель
_____Н.Л.Федорова

ПОЛОЖЕНИЕ

О распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МАОУ СОШ № 43 г.Томска

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение является локальным нормативным актом МАОУ СОШ № 43 г.Томска (далее – школа), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам Автономного Учреждения за высокую результативность работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, высокое качество работы, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.2. Положение регламентирует доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с правовыми актами:

Трудовым кодексом Российской Федерации, Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе», постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а», постановлением администрации Города Томска от 31.08.2017г. № 773 «О внесении изменений в постановление администрации Города Томска от 30.09.2009г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолога – 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» в соответствии с постановлением Администрации Томской области от 28.12.2017 № 479а «Об увеличении фонда оплаты труда работников, на которых не распространяется действие указов

Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597, от 01.06.2012 № 761 и от 28.12.2012 № 1688» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных целей и задач МАОУ СОШ № 43. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам школы.

1.4. Установление выплат стимулирующего характера производится в соответствии с данным Положением, согласовывается с учетом мнения профсоюзного комитета МАОУ СОШ № 43.

II. СОСТАВНЫЕ ЧАСТИ ФОНДА СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ И ВИДЫ МАТЕРИАЛЬНОГО СТИМУЛИРОВАНИЯ

1. 2.1. Фонд стимулирующих выплат школы формируется из нескольких источников:

2.1.1. За счет субсидий на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания муниципальным бюджетным и автономным учреждением на оказание муниципальных услуг (выполнение работ).

2.1.2. За счет средств областного бюджета и иного межбюджетного трансферта на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») «Изменения в сфере образования в Томской области» в части повышения заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций.

2.1.4. Возможны дополнительные выплаты за счет средств, полученных от прибыли в части оказания платных образовательных услуг, составляющих дополнительный источник фонда стимулирующих выплат в школе.

2.2. Работникам школы могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера: надбавки, доплаты, премии.

2.3. Надбавки устанавливаются работникам за достижение высокой результативности в работе, успешное и эффективное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника школы.

2.4. Доплаты устанавливаются сотрудникам за дополнительную работу, не предусмотренную функциональными обязанностями по основной должности, на время выполнения данной работы.

2.5. Работникам МАОУ СОШ № 43 может выплачиваться премия на основании результатов работы каждого работника школы в соответствии с показателями качества их работы, определенных данным Положением.

2.6. Надбавки, устанавливаемые за достижение высокой результативности в работе, успешное выполнение наиболее сложных видов деятельности, напряженность, интенсивность и другие качественные показатели труда конкретного работника устанавливаются приказом директора школы по согласованию с профсоюзным комитетом школы на учебный год или время выполнения порученного объема работ с ежемесячной выплатой.

2.7. В случае индексации фонда заработной платы производится индексация размера стимулирующих доплат и выплат.

2.8. В особых случаях из стимулирующего фонда оплаты труда по заявлению работника школы приказом директора школы может оказываться материальная помощь. Оказание данной помощи регламентируется Положением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г. Томска.

III. ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР И ПЕРИОДИЧНОСТЬ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. К выплатам и надбавкам стимулирующего характера относятся:

3.1.1. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) – 300 рублей.

3.1.2. Ежемесячные надбавки 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 - 300 рублей.

3.1.3. Ежемесячные надбавки работникам школы, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) - 500 рублей.

3.1.4. Ежемесячные надбавки педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях за стаж работы (выслугу лет) в следующих размерах:

<i>Диапазон лет</i>	От 3 до 5 лет	От 5 до 10 лет	Свыше 10 лет
<i>Размер (рублей)</i>	600	800	1000

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, установленному за ставку заработной платы, ежемесячные надбавки за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются пропорционально отработанному времени.

3.1.5. Ежемесячные надбавки к должностному окладу педагогическим работникам школы за квалификационную категорию со дня присвоения данной квалификационной категории в следующем размере:

<i>Надбавка за квалификационную категорию</i>	<i>Сумма (руб.)</i>
Первая категория	1 350 рублей
Высшая категория	2 025 рублей

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории. По истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу при наличии указания об этом в коллективном договоре, локальном акте, принимаемом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, в следующих случаях:

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

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

3.1.6. Надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ устанавливаются на учебный год с ежемесячной выплатой с учетом уровня профессиональной подготовленности . сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы .

3.1.7. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за выполнение функций классного руководителя в размере 40 руб. за одного обучающегося в 1-8,10 классах и в размере 60 рублей за одного обучающегося в 9,11 классах. Размер вознаграждения уменьшается либо увеличивается пропорционально численности обучающихся. И дополнительно выплачивается 1000,00 рублей за качественное выполнение функции классного руководителя, независимо от наполняемости класса.

Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение **за классное руководство в размере 5 000 рублей**, но не более 2-х выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах (за счет федерального бюджета). 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 директора гимназии на другого педагогического работника с выплатой денежного вознаграждения пропорционально отработанному времени.

3.1.8. Работникам школы может устанавливаться надбавка стимулирующего характера за высокие и стабильные результаты работы (настоящего и прошедшего периодов), за высокие собственные образовательные достижения и достижения учеников, за высокий профессиональный уровень, сложность и важность выполняемой работы, самостоятельность и высокий уровень ответственности при выполнении поставленных задач и другие факторы в пределах обеспечения школы финансовыми средствами.

№ п/п	Виды надбавок стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ	Размер надбавок (руб.)
1.1.	За проверку тетрадей:	
	география, история, биология, иностранные языки, обществознание, ОРКСЭ	60 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	1-4 классы	100 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	Русский язык и литература	100 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	Математика	100 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	Химия, физика	60 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
	ИЗО, экология, ОБЖ, информатика, музыка, технология	50 руб. за 1 час в зависимости от нагрузки
1.2.	За заведование учебными кабинетами:	
	Повышенной опасности (химия, физика, информатика, мастерские)	1200 руб. 00 коп.
	Другие учебные кабинеты(загрузка в одну смену), библиотека.	900 руб. 00 коп.
	Другие учебные кабинеты(загрузка в две смены)	450 руб.00 коп.
1.3.	За руководство методическими и предметными объединениями, творческими группами:	
	МО учителей русского языка и литературы	1200 руб.00 коп.
	МО учителей математики	1200 руб.00 коп.
	МО учителей иностранного языка	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей истории и обществознания	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей естественных дисциплин	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей физической культуры	1000 руб. 00 коп.
	МО учителей начальных классов	1200 руб.00 коп.
	МО классных руководителей	1000 руб. 00 коп.

	МО психологической и логопедической службы	700 руб. 00 коп.
1.4.	Библиотечным работникам устанавливается ежемесячная надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с п.5.10 Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений 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 руб. От 10 до 15 лет – 940 руб. От 15 до 20 лет – 1080 руб. От 20 до 25 лет – 1355 руб. Свыше 25 лет – 1560 руб.	
1.5.	За индивидуальное обучение на дому больных детей , которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать ОУ на основании заключения КЭК ЛПУ (больницы, поликлиники, диспансеров)	
	Требования квалификации: Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12 руб.
	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет	26,52 руб.
	Высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет или среднее проф. образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет	29,11 руб.
	Высшее проф. образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет	31,97 руб.
	Высшее профессиональное образование и стаж пед. работы от 10 до 20 лет или высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 10 лет	37,82 руб.
	1 квалификационная категория	40,86 руб.
	Высшая квалификационная категория	43,89 руб.
1.6.	За работу с детьми со сложными дефектами речи	
	Требования квалификации: Высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87 руб.

	Высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 2 до 5 лет	26,2 руб.
	Высшее дефектологическое образование и стаж пед. работы от 5 до 10 лет	28,77 руб.
	Высшее проф. образование и стаж пед. работы свыше от 10 до 20 лет	31,49 руб.
	Высшее дефектологическое образование и стаж работы по профилю свыше 20 лет	34,04 руб.
	1 квалификационная категория либо высшее проф. Образование и стаж работы в ПМПК не менее 5 лет	36,77 руб.
	Высшая квалификационная категория либо высшее проф. Образование и стаж работы в ПМПК не менее 10 лет	39,5 руб.
1.7	Другую дополнительную работу.	
1.7.1	За ведение протоколов педсоветов, общего собрания работников, протоколов школьной ПМПК	1200 руб. 00 коп
1.7.2	За организацию дотационного питания обучающихся	8000 руб.
1.7.3.	Уполномоченный по охране труда	2500 руб.
1.7.4.	Диспетчер по составлению расписания	7000 руб.00 коп.
1.7.5	Ответственный за сопровождение Электронного журнала	3000 руб.00 коп.
1.7.6	Ответственный за сопровождение сайта школы в сети Интернет	3000 руб.
1.7.7	За руководство профсоюзным комитетом	2500 руб.
1.7.8	За организацию работы по медицинским осмотрам, ведение медицинских книжек	1500руб.00 коп.
1.7.9	За военно-учетную работу	1500 руб.00 коп.
1.7.10	За ведение и оформление архива учреждения	2500руб.00 коп.
1.7.11	За работу оператором в программе АИС «Е-услуги. Образование»	3000 руб.
1.7.12	За работу с сайтом bus.gov.ru	1500 руб.
1.7.13	За работу в рамках 223-ФЗ (предоставление отчетности в БТП, оформление электронных закупок), работа с подотчетом организации	5000 руб.
1.7.14	За мытье окон с наружной стороны.	1500 руб.00 коп.
1.7.15	За организацию и координирование по охране жизни и здоровья обучающихся ; ведение документации по данному направлению.	2000руб.00 коп.
1.7.16	Библиотекарю устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за организацию исследовательской и экспериментальной работы учеников на базе библиотеки, за подготовку материалов на семинары, конференции, педсоветы, за проведение	1000 руб.

	библиотечных уроков	
1.7.17	Педагогу –наставнику: За сопровождение молодого специалиста (по плану работы полного наставничества).	1000 руб.
1.7.18	За работу куратором школьной службы примирения (медиации).	1000 руб.00 коп.
1.7.19	За сотрудничество с учреждениями высшего и среднего профессионального образования	1000 руб.
1.7.20	За заполнение и обновление АИС «Учебник»	1000 руб.
1.7.21	За работу с сайтом ЕГИССО	3500 руб.
1.7.22	За работу с сайтом ФРДО	1000 руб.
1.7.23	За организацию работы, руководство проектом или программой, за оформление документации, подготовку плана работы, отчетов, анализа работы, за разработку и апробацию диагностического материала, способов и методик обучения и воспитания	1500 руб.
1.7.24	За организацию работы школьного психолого-педагогического консилиума.	2000 руб.
1.7.25	За увеличение наполняемости логопедических групп (кол-во обучающихся свыше 20 человек)	1500 руб.
1.7.26	За работу с детьми «группы риска» по сокращению правонарушений	2000 руб.
1.7.27	За отчеты в ПФР и ведение электронных трудовых книжек	1500 руб.
1.7.28	За работу куратором ВСОШ.	1000 руб.
1.7.29	За работу по внутреннему и внешнему озеленению школы.	1500 руб.
1.7.30	За организацию образовательного процесса в школе в условиях распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19)», в целях обеспечения безопасных условий образовательной деятельности .	1000 руб.
1.7.31	За работу с сайтом ПФДО	1000 руб.
1.7.32	За покраску стен в теплоузле ,щитовой и актовом зале.	1500 руб.
1.7.33	За благоустроительные работы на территории школы.	1000 руб.
1.7.34	За ведение внеклассной работы по физической культуре, работе по сдаче норм ГТО учителям физической культуры	1000 руб.
1.7.35	За проведение генеральной уборки 1 раз в неделю (мытье стен, окон, дверей, радиаторов отопления, рабочего места вахтера и охранника)	2300 руб.

1.7.36	За ведение табеля, ведение эффективных мониторинговых исследований, работу с Паспортом школы	5000 руб.
1.7.37	Куратор аттестации и повышения квалификации педагогических работников	5000 руб.
1.7.38	За работу со службой занятости	1000 руб.
1.7.39	За заполнение и подачу статистических отчетов в Томскстат и Росстат	1500 руб.
1.7.40	За заполнение и подачу отчетов по квотированию	2000 руб.
1.7.41	За ведение работы в электронной базе библиотечного фонда.	1500 руб.

3.2. Стимулирующие выплаты, перечисленные в п.3.1. выплачиваются ежемесячно.

3.3. Стимулирующие выплаты, не указанные в п.3.1., могут выплачиваться ежемесячно, с другой периодичностью.

3.4. Доплаты стимулирующего характера за дополнительную работу, непосредственно не входящую в круг должностных обязанностей работника, производится ежемесячно и устанавливается на учебный год или на время выполнения этой работы.

3.5. При установлении работникам МАОУ СОШ № 43 **премии** и определении ее размеров учитываются следующие параметры оценки их труда:

3.5.1. Высокие результаты и качество выполняемых работ. Данная премия устанавливается работнику школы на период выполнения порученного объема работы с ежемесячной выплатой в размере не более двух должностных окладов.

3.5.2. Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде. Данная премия устанавливается работнику школы на период выполнения порученного объема работы с ежемесячной выплатой в размере не более двух должностных окладов.

3.5.3. Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда.

3.5.4. Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения.

3.5.5. Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий, выполнение поручений администрации.

3.5.6. Выполнение особо важной работы, большой личный вклад в развитие школьного образования.

3.5.7. Инновационная, экспериментальная и исследовательская работа, обобщение и внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа над учебниками, пособиями и т.д.

3.5.8. Активное участие в общественной жизни школы и др.

3.6. Основанием для начисления премий служат материалы, подготовленные:

3.6.1. Директором школы – на заместителя директора.

3.6.2. Заместителями директора - на учителей, классных руководителей, учебно – вспомогательный персонал.

3.6.3. Заместителем директора по административно – хозяйственной работе (завхозом) - на младший обслуживающий персонал.

3.7. Премия не начисляется:

3.7.1. При наличии дисциплинарного взыскания.

3.7.2. Работникам, уволенным в отчетном квартале.

3.8. Конкретный размер премии устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника Автономного Учреждения:

3.8.1. За высокие достижения в труде по итогам месяца, четверти, квартала, полугодия,

учебного года – 500 рублей.

3.8.2. За качественную подготовку обучающихся к районным, городским олимпиадам, соревнованиям, конференциям, семинарам и т.д. - 500 рублей .

3.8.3. За творческую организацию образовательно-воспитательного процесса и ее результативность - 500 рублей .

3.8.4. За результативную работу по внедрению инновационных образовательных технологий 500 рублей .

3.8.5. За долголетний, добросовестный творческий труд и в связи с уходом на пенсию – 2 000 рублей.

3.8.6. В связи с юбилейными датами: - в размере 3000 рублей.

3.8.7. За высокое профессиональное мастерство, результативную исследовательскую и экспериментальную работу - 500 рублей и выше.

3.8.8. За активное участие и качественную подготовку школы к началу четверти, новому учебному году – 500 рублей.

3.8.9. За разработку и внедрение авторских образовательных программ - 500 рублей .

3.8.10. За создание и улучшение материально-технической базы школы, привлечение спонсорских средств - 500 рублей .

3.8.11. За добросовестный труд и в связи с празднованием Нового года, 23 февраля, 8-го Марта в размере 500 рублей.

3.8.12. За добросовестный труд и в связи с празднованием Дня Учителя в размере 500 рублей.

3.9. Стимулирующие выплаты устанавливаются работникам школы по производственным показателям за высокое качество образовательного и воспитательного процесса, развитие творческой активности и инициативы, эффективное решение поставленных целей и задач школы.

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

3.11. В случае индексации фонда заработной платы производится индексация размера стимулирующих доплат.

3.12. В пределах средств фонда оплаты труда школы сумма премии, указанной в пп. 3.8.5;3.8.6 может быть увеличена по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

3.12. В особых случаях из стимулирующего фонда оплаты труда по заявлению работника автономного учреждения приказом директора может оказываться материальная помощь.

3.13. 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 по согласованию с профсоюзным комитетом школы.

IV. КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО КАТЕГОРИЯМ ПЕРСОНАЛА И ДОЛЖНОСТЯМ

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также на поощрение за качественно выполненную работу. Под качеством деятельности понимается результат, а критериями оценки качества является система мониторинга, оценки, установление рейтингового административного, общественного самоуправления, различных социальных групп, коллег и др.

4.2. Информация для проведения оценки качества работы учителя (работника) может быть получена из следующих источников:

4.2.1. Ведомственная статистика.

4.2.2. Социологический опрос родителей и обучающихся.

4.2.3. Отчетность учителя (самоанализ за четверть, полугодие, год, результаты мониторинга и др.).

4.2.4. Данные сети Internet.

4.2.5. Средства массовой информации.

4.2.6. Уровень обученности школьников.

- 4.2.7. Количественная успеваемость.
- 4.2.8. Результаты промежуточной аттестации в переводных классах и итоговой аттестации выпускников.
- 4.2.9. Результативность и уровень олимпиад.
- 4.2.10. Исследовательская деятельность учителя.
- 4.2.11. Наставничество над молодыми учителями.
- 4.2.12. Проектно-исследовательская деятельность обучающихся.
- 4.2.13. Статистика поступления выпускников в вузы РФ и за ее пределами.
- 4.2.14. Работа в структурных подразделениях, наставничество над способными детьми (продвижение личностно-индивидуальных показателей школьников, имеющих выраженную одаренность в различных сферах).
- 4.2.15. Статистика обращения родительской общественности с благодарностями и жалобами по поводу качества обучения.
- 4.2.16. Использование результативных инновационных технологий в обучении.
- 4.2.17. Проведение презентаций, педагогических мастерских, обучающих семинаров, консультаций и др.

4.3. Надбавки стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с критериями и выполнением показателей оценки деятельности работников школы, указанных в пункте 4.11. данного раздела.

4.4. Размер выплат устанавливается по различным критериям для категорий работников. За основу могут браться следующие:

4.4.1. Педагогический и учебно-вспомогательный персонал, участвующий в образовательно-воспитательном процессе:

- А) своевременное и качественное выполнение приказов, распоряжений администрации;
- Б) соблюдение безопасных условий проведения учебного процесса, санитарных норм и правил;
- В) сохранность учебно-материальной базы;
- Г) качество учебной работы (уровень успеваемости и личностного роста обучающихся);
- Д) системность и эффективность участия в инновационной, экспериментальной и исследовательской деятельности школы;
- Е) эффективность участия в работе школы олимпиадного движения, научного общества обучающихся, конкурсах и научно – практических конференциях;
- Ж) отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и их родителей(законных представителей);
- З) отсутствие нарушений распорядка функционирования школы (расписание уроков, занятий, посещение совещаний и др.);
- И) своевременная и качественная работа со школьной документацией;
- К) наличие полного комплекта дидактических и методических документов (учебные программы, календарно-тематическое планирование, план воспитательной работы, материалы мониторинга учебных достижений и личностного роста обучающихся и др.), способствующих повышению качества работы;
- Л) системность и эффективность повышения квалификации;
- М) строгое соблюдение норм педагогической этики и корпоративной культуры;
- Н) активность во внеурочной воспитательной деятельности;

4.4.2. Учебно-вспомогательный, не участвующий в образовательном процессе, и обслуживающий персонал:

- А) своевременное и качественное выполнение приказов и распоряжений администрации школы;
- Б) строгое соблюдение санитарных правил, правил и норм охраны труда, техники безопасности, пожарной безопасности;
- В) качество выполняемых работ в рамках должностной инструкции;
- Г) отсутствие жалоб на качество выполняемых работ в рамках должностной инструкции;
- Д) выполнение дополнительных работ, не входящих в круг должностных обязанностей.

4.5. Приведенные в пункте 4.4.1. критерии и в пункте 4.11. показатели могут быть изменены и дополнены МАОУ СОШ № 43 по согласованию с общим собранием работников школы, профсоюзным комитетом школы, в соответствии с миссией, целями, задачами, социальным заказом школы. При этом школа исходит из того, что эти надбавки являются стимулированием работников к более качественному, эффективному, результативному с точки зрения образовательных достижений обучающихся труду.

4.6. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Для измерения результативности труда работников школы по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей (оценка деятельности в баллах). В соответствии с целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах.

4.7. Расчет размеров надбавок стимулирующего характера может производиться по результатам отчетных периодов (месяцев, четвертей, полугодий) для учета динамики образовательных достижений.

4.8. Максимальное количество баллов работника за отчетный период составляет 100 баллов.

4.10. Максимальная сумма стимулирующих выплат в абсолютной сумме – по фактическому распределению в мониторинговой карте работника.

4.11. Отмена стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

4.11.1. Окончание срока действия стимулирующих выплат.

4.11.2. Дисциплинарное взыскание к работникам за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей и приказов по школе (в случае наложения дисциплинарного взыскания в виде выговора размер выплат уменьшить на 30%).

4.12. Стимулирующие выплаты (премия) работникам школы не начисляются в случае наложения на работника школы дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.

4.13. Стимулирующие выплаты (премия) работникам школы начисляются в уменьшенном виде на 50% в случае наложения на работника школы дисциплинарного взыскания в виде замечания за неисполнение или ненадлежащее исполнение по его вине возложенных на него функций и полномочий в отчетном периоде.

4.14. Стимулирующие выплаты (премия) работникам школы могут быть снижены на 20% при ухудшении показателей его работы и снижения качества, нарушений трудовой дисциплины, наличии обоснованных жалоб обучающихся и их родителей (законных представителей), а также по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

4.15. Выплаты стимулирующего характера по категориям персонала устанавливаются с учетом критериев по показателям, позволяющих оценить результативность и качество работы.

4.15.1. Показатели стимулирования деятельности учителя:

<i>Показатель</i>	<i>Значение показателя</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: качество учебной работы (динамика учебных достижений обучающихся, в т. ч. внеклассная учебная деятельность)				

<p>К-1.</p> <p>1. Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ (9 классы) и ЕГЭ (11классы)</p>	<p>Результаты итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ</p>	<p>-1-4 человек – 2 балла</p> <p>- 5 - 10 человек – 3 балла</p> <p>- 10 - 30 человек – 4 балла</p> <p>- свыше 30 – 5 баллов</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл.</p>		
<p>2. Успешность учебной работы</p> <p>3. Результаты ВПР и регионального мониторинга</p>	<p>Качество обучения по учебным программам</p> <p>(Оценивается усредненный показатель качества знаний всех обучающихся по результатам полугодий, административных работ.</p>	<p>По предметам:</p> <p>60-100% -10 баллов</p> <p>40-59% -8 баллов</p> <p>25-39% 6 баллов</p> <p>За каждую неудовлетворительную оценку – снимается 1 балл.</p> <p>50-59% - 2 балла</p> <p>60-69% - 3 балла</p> <p>70-100% - 4 балла</p> <p>(при проведении работ)</p>		
<p>Критерий: Результативность внеурочной деятельности по преподаваемым предметам.</p>				
<p>К-2</p> <p>1. Результативность участия в олимпиадах, конкурсах и др.</p> <p>2. Участие в школьных,</p>	<p>Количество обучающихся – победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, Интернет-викторин, победители и призеры в командном зачете и т.д.</p> <p><i>Очное участие – участие на выезде!</i></p>	<p>Очные конкурсы:</p> <p>Участие – 1 балл</p> <p>Призеры:</p> <p>школьный уровень – 2 балла;</p> <p>муниципальный уровень – 3 балла;</p> <p>региональный уровень – 4 балла;</p> <p>всероссийский уровень – 5 баллов</p> <p>(при значительном количестве (свыше 10) призовых мест обучающихся могут устанавливаться дополнительные баллы)</p> <p>Заочные конкурсы:</p> <p>Участие – 1 балл</p> <p>Призеры:</p> <p>Областной уровень – 2 балла</p> <p>Всероссийский уровень – 3 балла</p> <p>(Независимо от количества заочных конкурсов)</p> <p>Проведение открытых уроков,</p>		<p>открытых уроков,</p>

муниципальных, региональных, всероссийских семинарах и научно-практических конференциях		мероприятий – 5 баллов Педагогические конкурсы: очные – 10 баллов заочные – 5 баллов (призёры)		
Критерий: повышение квалификации, профессиональная подготовка, участие в методической, научно – исследовательской, проектной работе				
К-3. 1. Повышение профессионального уровня	Прохождение курсов повышения квалификации в очном, заочном, дистанционном формате.	Прохождение курсов повышения квалификации: в объёме 144 часов – 3 балла; в объёме 72 часов – 2 балла; в объёме 36 часов – 1 балл Аттестация педагогических работников: На первую категорию – 2 балла; На высшую категорию – 3 балла.		
2. Участие в экспериментальной работе, проблемно-творческих группах и участие в семинарах		Школьный уровень – 1 балл Муниципальный уровень – 2 балла		
3. Методическая работа		Выступление на педагогическом совете (докладчик – 4 балла, содокладчик – 1 балл) Выступление на ШМО - 3 балла Выступление на городском уровне МО - 4 балла		
4. Наличие публикаций в методических сборниках, СМИ, на Интернет сайтах	Количество и объём представленных электронных учебных пособий, печатных учебных пособий, учебников, применяемых в образовательном процессе и представленных на МО.	Сборники – 2 балла Интернет сайты – 1 балл (независимо от количества опубликованных работ)		
5. Признание высокого профессионализма учителя		Зарегистрированные позитивные отзывы – 1 балл (независимо от количества)		
Критерий: дополнительная работа учителя во внеурочное время.				
К-4. Дополнительная работа учителя во внеурочное время..				
1 Замещение		От 5 до 10 уроков – 2 балла От 10 до 20 уроков – 3 балла Свыше 20 уроков – 5 баллов		
2 Замещение классного руководителя		До 6 дней – 1 балл; От 7 до 12 дней – 2 балла; Свыше 13 дней – 3 балла		

3. Наставничество		2 балла		
Критерий: активность во внеурочной, воспитательной деятельности Критерий: обобщение и распространение передового педагогического опыта				
<p>К-6. Внеклассная внеурочная деятельность по предмету с обучающимися за рамками функционала учителя, участие в реализации целевых программ школы.</p> <p>1. Проведение внеклассных общешкольных мероприятий</p> <p>2. Организация экскурсий, поездок</p> <p>3. Дежурство класса по школе</p> <p>4. Проектная деятельность и мониторинг. Подготовка и защита проектов. апрель</p>	<p>Количество мероприятий, подтвержденных приказами или другими документами.</p> <p>Количество качественно проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др., оформленных в соответствии с требованиями и представленных; сопровождение обучающихся на мероприятия муниципального, регионального, Всероссийского уровня во внеурочное время. Отчет по мероприятиям оформляется по требованиям, оформление аналитической справки руководителя целевых программ.</p>	<p>За каждое подготовленное и проведенное общешкольное мероприятие в качестве организатора – 5 баллов за помощь в подготовке и проведении – от 1 до 4 баллов в зависимости от объема оказанной помощи.</p> <p>Однодневные экскурсии – 2 балла каждому ответственному по приказу учителю.</p> <p>2 балла</p> <p>1 - 10 проектов – 3 балла 10 – 15 проектов - 4 балла Свыше 15 проектов – 5 баллов</p>		
Критерий: создание учителем позитивной образовательно – развивающей среды. Исполнительская дисциплина				
Дополнительный критерий				
<p>К-7. Исполнительская дисциплина</p> <p>Своевременное заполнение строгой отчетности (текущего контроля, прохождение программы, успеваемость по классам, мониторинг классного руководителя) за 3 дня до окончания четверти.</p>		<p>Своевременное – 2 балла</p> <p>Не своевременное – снятие 5 баллов</p>		

4.15.2. Показатели стимулирования деятельности педагога – психолога, социального педагога, педагога – организатора, учителя – логопеда:

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение деятельности	Итоговый балл
------------	--------------------	-------	-----------------------------------	---------------

<i>Критерий: психолого–педагогическое сопровождение</i>				
К-1. Организация деятельности педагогического работника по введению и реализации ФГОС образования обучающихся с ОВЗ	Участие в разработке и реализации нормативно-правовых документов, АООП, СИПР и др.	2 балла		
	Работа с детьми с комбинированными дефектами (инклюзия)	5 баллов		
К-2. Положительная динамика результатов выполнения детьми с ОВЗ диагностических и контрольных работ по итогам отчетного периода (январь, май)	Наличие мониторинга, отчета и комплекта результатов с выводами	По каждому – 3 балла		
К-3. Проведение обследований учащихся для ПМПК для обучающихся из классов, не прикрепленных к педагогу-психологу и учителю-логопеду	Обследование с предоставлением заключения	1 обследование 1 балл (не более 5 в месяц)		
К-4. Проведение мониторинга, микроисследований различных проблем по дополнительным направлениям деятельности	Наличие мониторинга, отчета и комплекта результатов с выводами	По каждому – 3 балла		
К-5. Работа с социальными партнерами	Привлечение социальных партнеров к участию в общешкольных мероприятиях	2 балла		

Критерий: субъективная оценка со стороны педагогов, родителей (законных представителей) обучающихся				
К-6. Отсутствие жалоб и обращений родителей на работу учителя-логопеда, педагога-психолога	Отсутствие Наличие жалоб	1 балл Снятие 5 баллов		
Критерий: участие в методической, научно – исследовательской работе				
К-7. Ведение исследовательской или экспериментальной работы	Разработка специалистами оптимальных для развития обучающихся с ОВЗ групповых и индивидуальных коррекционных программ	За каждое исследовательское или экспериментальное направление: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов.		
	Апробация методик, методов и приёмов обучения в соответствии с особыми образовательными потребностями обучающихся с ОВЗ			
	Количество и объем исследований, применяемых в образовательно – воспитательном процессе.	2 балла 4 балла 5 баллов		
	1-2 программы			
	3-4 программы 5 и более			
К-8. Развитие у учащихся творческих, образовательных способностей (участие в олимпиадах,	Муниципальный уровень: призовое место	–3 балла (за 1 работу) –1 балл		

<p>конкурсах, соревнованиях, выставках и т.п.)</p> <p>Очное участие -3-5 баллов</p> <p>Заочное участие 1-2 балла</p>	<p>сертификат участия</p> <p>Региональный уровень: призовое место –</p> <p>сертификат участия –</p>	<p>5 баллов(за 1 раб.)</p> <p>2 балла</p>		
<p>К-9. Реализация методического потенциала педагога-психолога и учителя-логопеда</p> <p>Очное участие -3-5 баллов</p> <p>Заочное участие 1-2 балла</p>	<p>Проведение открытых уроков, семинаров, конференций, мастер-классов</p> <p>Региональный, Муниципальный уровень –</p> <p>Школьный уровень –</p> <p>Конкурсы профессионального мастерства (дидактических пособий, кабинетов и т.д.)</p> <p>призовое место –</p> <p>сертификат –</p> <p>Научно – методические публикации</p> <p>Всероссийский уровень –</p> <p>Региональный уровень –</p> <p>Муниципальный уровень –</p>	<p>5баллов</p> <p>3 балла</p> <p>5 баллов</p> <p>3балла</p> <p>5баллов</p> <p>4 балла</p> <p>3 балла</p>		

	<p>Публикации на школьном сайте; интернет-публикации</p> <p>Выступление на семинарах, конференциях, проблемных группах, РМО школьного, муниципального и регионального уровня (участие в онлайн-мероприятиях при наличии документа)</p> <p>Экспертная деятельность педагога (работа в</p> <p>жюри муниципального и регионального уровня, экспертиза программ, методических пособий и т.д.)</p> <p>Выступления на педсоветах, общешкольных родительских собраниях</p> <p>Повышение квалификации педагогов</p> <p>Курсовая подготовка (на основании</p>	<p>2 балла (за 1 статью)</p> <p>2-5 баллов</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p> <p>2 балла</p> <p>3 балла</p>		
--	--	--	--	--

	документа)			
К-10. Наставничество	Работа с молодыми специалистами.	2 балла		
Критерий: интенсивность труда				
К-11. Специалисты ППк (учителя-логопеды, педагоги-психологи), работающие в коррекционных классах	выплаты при наличии в образовательном учреждении классов (групп) специального (коррекционного), компенсирующего типа, 1 класс-1 балл	1-4 балла		

4.153. Показатели стимулирования деятельности педагогов дополнительного образования:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: сформированность системы воспитательных мероприятий и самоуправления в гимназии				
К-1. Эффективная реализация городских программ по воспитательной работе и по дополнительному образованию в школе.	Наличие полного комплекта целевых программ, наличие системного мониторинга с аналитическими выкладками и предложениями по решению проблем и др.	Системная работа по городской программе на основании приказа зам.директора по ВР или ДО - 5 баллов		
Критерий: методическое сопровождение воспитательной среды школы				
К-2. Эффективная методическая работа по проблемам воспитания и дополнительного образования (методическое объединение педагогов дополнительного образования, малые педагогические советы, выставки, открытые воспитательные	Количество представленных работ, дидактического материала и других разработок проведенных через заседание М/О, оформление протокола М/О, написание справки. Создание банка методических разработок М/О.	за каждый комплект работы и представленную разработку: - внутренняя экспертиза – 3балла; - внешняя экспертиза – 5баллов.		

мероприятия и др.).				
К-3. Эффективное участие педагогов в муниципальных, региональных, федеральных акциях и программах, проектах, конкурсах воспитательной направленности и дополнительного образования.	Количество участия, эффективность влияния на качество воспитательного процесса и дополнительного образования в школе в целом.	За каждое участие: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов.		
К-4. Обобщение опыта воспитательной работы и дополнительного образования, подготовка и презентация методических сборников.	Количество и объем собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, презентаций и т.п., применяемых в воспитательном процессе и системе дополнительного образования.	за каждое участие: - международный и Всероссийский уровень – 7 баллов; - региональный уровень – 6 баллов; - муниципальный уровень – 5 баллов; -уровень школы – 4 балла. Опубликованная работа – 6 баллов; Наставничество – 5 баллов		
К-5. Эффективное программное обеспечение процесса воспитания и системы дополнительного образования.	Наличие и качество Программы развития системы дополнительного образования, планов и проектов, качество документов и эффекты по их реализации.	- за каждую представленную и утверждённую на НМС авторскую, экспериментальную программу, её сопровождение: в зависимости от сложности, объема и результативности работы –5 баллов в - за каждую представленную и утвержденную на НМС модифицированную программу: в зависимости от		

		сложности, объема и результативности работы – 2 балла		
Критерий: система мониторинга эффективности воспитательных воздействий				
К-6. Эффективный мониторинг удовлетворенности качеством предоставляемых услуг в области творческой деятельности и дополнительного образования в целом.	Тестовая диагностика уровня удовлетворения потребностей школьников в различных сферах деятельности (сентябрь, май).	За каждую благодарность 1 балл.		
Критерий: интенсивность труда				
К-7. Качественное выполнение иной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование программ, проектов и др.).	Количество курируемых программ, проектов, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое системное курирование с аналитическими выкладками и результатами эффективности – до 2 баллов; За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – до 5 баллов		

4.154. Показатели стимулирования деятельности библиотекаря.

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: создание сотрудниками библиотеки культурной среды и сопровождение инновационных процессов в гимназии				
К-1. Эффективность привлечения фондов библиотек г.Томска для более полного и содержательного раскрытия темы выставок, выполнения рефератов, докладов и	Количество проведенных выставок с привлечением фондов библиотек г.Томска, количество подготовленных работ при участии работников библиотеки.	По каждому мероприятию 2 балла; за каждую работу – 1 балл.		

др.				
К-2. Эффективное участие в программе проектно - исследовательской деятельности школы в части обеспечения литературой по проблеме развития одаренности личности.	Количество подготовленных работ по проблеме развития одаренности личности с привлечением фондов библиотеки школы.	За каждую работу – 2 балла.		
К-3. Эффективное участие в образовательной деятельности школы через проведение в системе библиотечных уроков в форме компьютерных презентаций по различным темам.	Количество подготовленных и проведенных занятий – презентаций с положительными отзывами.	За каждое занятие – 3 балла.		
К-4. Эффективная организация и проведение внеклассных мероприятий с классами, на параллелях классов, участие в реализации целевых программ школы.	Количество проведенных праздников, фестивалей, конкурсов, акций, встреч с интересными людьми, концертов и др.	За <u>каждое мероприятие</u> – 5 баллов.		
Критерий: повышение профессионального уровня				
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в образовательно – воспитательном процесс.	За каждую разработку: в зависимости от сложности, объема и результативности работы – 5 баллов.		
Критерий: интенсивность труда				
К-6. Качественное выполнение иной дополнительной педагогической работы и различных общественных поручений (курирование работы	Количество курируемых направлений, другая работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За <u>каждое эффективное направление деятельности</u> за рамками должностных обязанностей – 5 баллов		

клуба, руководство проектом, программой и др.).				
К-7. Эффективная работа по составлению и пополнению электронного каталога всех публикаций статей и работ сотрудников школы, способствующая повышению качества работы школы.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
К-8. Использование Интернет-ресурсов при выполнении справок пользователей библиотеки.	Количество положительных отзывов (голосов) среди опрошенных по поводу эффективности и уровня предоставления данной услуги.	От 1 до 0,8 – 5 баллов; От 0,79 до 0,6 – 4 балла; От 0,59 до 0,4 – 3 балла; От 0,39 до 0,2 – 2 балла; От 0,19 до 0,05 – 1 балл.		
ПРИМЕР:				
К-7, К-8: – количество положительных отзывов – 100; количество опрошенных – 120: $100 : 120 = 0,8$ – 5 баллов.				

4.15.5. Показатели стимулирования деятельности инженера ТСО и ЭВМ:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: создание информационной среды и программное сопровождение процессов функционирования и развития в школе				
К-1. Эффективность привлечения программных ресурсов для повышения качества образовательно – воспитательной процесса	Количество программных ресурсов и количество компьютеров, программно обеспеченных для использования в образовательно –	Ежемесячно – 20 баллов		

в школе.	воспитательной деятельности.			
К-2. Эффективная и качественная работа по организации функционирования локальной сети в школе.	Качество работы локальной сети (бесперебойность).	Ежемесячно – 5 баллов		
К-3. Эффективная и своевременная работа с провайдером фирмы АО «Авантел» по организации и функционированию сети Internet .	Качество работы сети Internet (бесперебойность).	За отчетный период бесперебойной работы – 5 баллов		
К-4. Эффективная и качественная работа по наладке компьютерного оборудования.	Количество компьютеров, бесперебойно работающих.	По итогам отчетного периода- 3 балла		
Критерий: повышение профессионального уровня				
К-5. Эффективное системное повышение профессионального уровня по всем направлениям деятельности, влияние данного процесса на эффективность работы школы.	Количество курсов повышения квалификации и объем собственных эффективных разработок, рекомендаций и т.п., применяемых в информационном пространстве школы.	3 балла - за разработку.		
Критерий: интенсивность труда				
К-6. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (проведение курсов для работников школы по программе пользователя ПК, по работе с Интерактивной доской и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей – 7 баллов		

4.15.6. Показатели стимулирования деятельности секретаря - делопроизводителя:

Показатель	Расчет показателей	Шкала	Фактическое значение	Итоговый балл
------------	--------------------	-------	----------------------	---------------

			деятельности	
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по ведению делопроизводства по обучающимся.	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	За отчетный период работы (за месяц) – 20 баллов		
К-2. Эффективная и своевременная и качественная работа с входящей и исходящей документацией., подготовка документов по вопросам функционирования школы	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	За отчетный период работы (за месяц) – 10 баллов		
Критерий: повышение профессионального уровня				
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений.	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	Ежемесячно – 15 баллов		
К-4. Качественные работы с различными информационными системами	Отсутствие грубых нарушений по итогам контроля.	Ежемесячно – 15 баллов		

4.15.7. Показатели стимулирования деятельности уборщика служебных помещений:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени закреплённой территории в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов		

<p>К-2. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени туалетных комнат в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.</p>	<p>Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы МОП. Учитывается продолжительность рабочего дня.</p>	<p>За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов</p>		
<p>К-3. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.</p>	<p>Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.</p>	<p>За отчетный период работы (1 раз в месяц)- 10 баллов</p>		
<p>К-4. Эффективная и качественная работа по подготовке закреплённой территории к новой четверти, учебному году и др.</p>	<p>-отсутствие замечание по итогам контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП; -дополнительная работа на закреплённом участке (мытьё окон, покраска, чистка радиаторов и др.)</p>	<p>За отчетный период работы (1 раз в четверть) -8 баллов</p>		
Критерий: интенсивность труда				
<p>К-5. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с устным или письменным распоряжением руководителя.</p>	<p>Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.</p>	<p>По факту за каждый отработанный час - 2 балла</p>		
<p>К-6. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (озеленение школы, уход за клумбами в весенний, летний и осенний периоды, участие в косметическом ремонте в летнее время, и др.).</p>	<p>Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.</p>	<p>За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная</p>		

		<p>работа за отсутствующих работников – 2 балла за отработанный час;</p> <p>-озеленение школы, уход за клумбами – 3 балла</p> <p>- участие в субботнике, в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день</p>		
--	--	--	--	--

4.158. Показатели стимулирования деятельности электромонтера:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра электропроводки и электроприборов.	Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 20 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-3. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного	За каждый отработанный час – 3 балла		

	рабочего дня работников.			
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее время и в каникулярное, подготовка осветительного оборудования к праздничным мероприятиям и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла в день; -участие в косметическом ремонте – 4 балла за отработанный день.;		

4.15.9. Показатели стимулирования деятельности ночного сторожа:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по сохранности принятого имущества школы на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (имуществу школы не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов (разбитые окна), за счет выхода из строя сантехнического оборудования, замыкания электропроводки и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 5 баллов		

К-3. Эффективная и качественная работа по ведению документации ночного сторожа.	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен, журнал проверки тревожной кнопки, журнал приема и выдачи ключей и др.	За отчетный период работы (в месяц) – 5 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	-дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час;		

4.15.10. Показатели стимулирования деятельности вахтера - гардеробщика:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по сохранности одежды обучающихся в гардеробе на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП (имуществу обучающихся не нанесен ущерб за счет хулиганских действий внешних субъектов, одежда не пропала, работник во время выдачи одежды находится возле открытого гардероба, гардероб работником не оставляется без присмотра и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечаний по итогам ежедневного контроля в Журнале контроля качества работы УВП и МОП.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 5 баллов		

К-3. Эффективная и качественная работа по приему дежурства, ведению документации вахтера.	Отсутствие замечаний по итогам контроля ведения Журнала передачи смен, журнал посещений, журнал сигнализации, журнал выдачи ключей и др.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-4. Эффективная и качественная работа по сохранности ключей от кабинетов школы на вахте на период дежурства.	Отсутствие серьезных замечание по итогам ежедневного контроля (ключи не потеряны, не сломаны, выдача и прием ключей зафиксированы в журнале и др.).	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 10 баллов		
К-5. Качественная работа с посетителями школы и с обучающимися	Отсутствие серьезных замечаний и жалоб со стороны посетителей и обучающихся	За отчетный период работы (1 раз в месяц) – 5 баллов		
Критерий: интенсивность труда				
К-7. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, уборка участков в здании школы, участие в косметическом ремонте в летнее и каникулярное время и др.).	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей в абсолютных суммах: - дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час; - уборка выборочных участков в здании школы – 2 балла за час;		

4.15.11. Показатели стимулирования деятельности слесаря – сантехника и рабочего по обслуживанию бойлерной установки:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				

<p>К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.</p>	<p>Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.</p>	<p>За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов</p>		
<p>К-2. Эффективная, качественная и своевременная работа по проведению профилактического осмотра систем холодного и горячего водоснабжения, приборов учета, манометров, автоматического узла управления</p>	<p>Отсутствие аварийных ситуаций по итогам контроля.</p>	<p>За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 15 баллов</p>		
Критерий: интенсивность труда				
<p>К-3. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.</p>	<p>Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.</p>	<p>За каждый отработанный час – 3 балла</p>		
<p>К-4. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в косметическом ремонте в летнее и каникулярное время и др.).</p>	<p>Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.</p>	<p>За каждое эффективное направление деятельности за рамками должностных обязанностей:</p> <p>- уборка территории в зимний период – 7 баллов за отработанный день;</p> <p>-дополнительная работа за отсутствующих работников – 3 балла за отработанный час;</p>		

		- участие в косметическом ремонте – 5 баллов за отработанный день.		
--	--	--	--	--

4.15.12. Показатели стимулирования деятельности дворника:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная работа по ежедневной подготовке закреплённой территории	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 20 баллов		
К-3. За качественную работу в особых условиях (в зимнее, осеннее время).	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период – 5 баллов (в месяц)		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня работников.	За каждый отработанный час – 3 балла		
К-5. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За каждое эффективное направление деятельности за рамками		

сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе, участие в скосе травы летнее время на школьной и прилегающей территории).		должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час.		
--	--	---	--	--

4.15.13. Показатели стимулирования деятельности лаборанта:

<i>Показатель</i>	<i>Расчет показателей</i>	<i>Шкала</i>	<i>Фактическое значение деятельности</i>	<i>Итоговый балл</i>
Критерий: высокая продуктивность деятельности				
К-1. Эффективная и качественная работа по созданию здоровьесберегающих и безопасных условий труда на рабочем месте.	Отсутствие замечание по итогам ежедневного контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 10 баллов		
К-2. Эффективная и качественная подготовка условий для проведения практических лабораторных работ.	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период работы (1 раз в месяц) - 15 баллов		
К-3. Эффективная и качественная работа по содержанию в течение всего рабочего времени лаборантской, лабораторного оборудования в надлежащем порядке в соответствии с санитарно – гигиеническими требованиями.	Отсутствие замечание по итогам контроля.	За отчетный период – 5 баллов (в месяц)		
Критерий: интенсивность труда				
К-4. Работа за пределами нормированного рабочего времени по производственной необходимости в соответствии с распоряжением руководителя.	Количество часов, отработанных за пределами нормированного рабочего времени и зафиксированного в Журнале учета рабочего времени за пределами нормированного рабочего дня	За каждый отработанный час – 2 балла		

	работников.			
К-5. Качественное выполнение иной обслуживающей работы и различных общественных поручений (работа за сотрудников, находящихся в отпуске или на больничном листе и др.)	Работа за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы.	За <i>каждое эффективное направление деятельности</i> за рамками должностных обязанностей: -дополнительная работа за отсутствующих работников –3 балла за отработанный час; -участие в субботниках и генеральных уборках – 5 баллов за день;		

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

5.1. В сентябре текущего года приказом директора создаются экспертные комиссии по направлениям работы:

-начальная школа, иностранные языки, гуманитарное образование, естественно – математическое образование;

- комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска, в которую включается представитель Управляющего Совета школы, профсоюзного коллектива и коллектива работников школы;

- могут создаваться другие экспертные комиссии по направлениям деятельности (служба административного и учебно – вспомогательного персонала, служба младшего обслуживающего персонала).

5.2. Экспертные комиссии осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников по следующим материалам:

5.2.1. Экспертная комиссия по направлениям работы, служба административного и учебно – вспомогательного персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в мониторинговых картах оценки деятельности работников.

5.2.2. Служба младшего обслуживающего персонала - по материалам мониторинга работников, представленных в рамках самоанализа в мониторинговых картах оценки деятельности работников или по материалам контроля, отраженного в Журнале контроля качества и эффективности работы младшего обслуживающего персонала.

5.3. Итогом работы экспертных комиссий является сводная итоговая мониторинговая ведомость. Работники школы знакомятся с данными оценки собственной профессиональной деятельности, расписываются в оценочном листе, ставят дату ознакомления.

5.4. С момента ознакомления с результатами оценки собственной профессиональной деятельности в течение 3-х дней работники вправе подать, а экспертная комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой результативности профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт нарушения установленных настоящим положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям экспертной комиссией не принимаются и не рассматриваются. Экспертная комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника

и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки в течение 3-х дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

5.5. По истечении 3-х дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

5.6. Материалы экспертных комиссий в виде сводных мониторинговых карт по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска, которая осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных данным положением критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений критериев, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности, представленные результаты возвращаются экспертным группам для исправления и доработки.

5.7. Комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам

МАОУ СОШ № 43 г.Томска на основании всех материалов мониторинга составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.

5.8. Все баллы, полученные всеми работниками школы суммируются. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому работнику за период.

5.9. Председатель комиссии по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска представляет итоговые оценочные листы по результатам труда на предстоящий период на заседании профсоюзного комитета школы для согласования.

5.10. После принятия решения профсоюзным комитетом школы об их согласовании издается приказ директора школы «Об утверждении размеров выплат стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ №43 г. Томска по результатам работы за отчетный период».

5.11. Работа с документами по установлению стимулирующих выплат работникам школы осуществляется по следующему регламенту:

5.11.1. 20 число текущего месяца: *заполнение работниками мониторинговых карт оценки деятельности, консультации по возникающим вопросам с курирующим заместителем директора.*

5.11.2. 22 число текущего месяца: *экспертные комиссии рассматривают мониторинговые карты работников, осуществляют оценку качества и эффективности деятельности работников, составляют итоговый оценочный лист по блоку работников, знакомят работников под подпись.*

5.11.3. 24 число текущего месяца: *комиссия по распределению стимулирующих выплат и оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 43 г.Томска рассматривает итоговые оценочные листы блоков, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах оценки и утверждает его на своем заседании.*

5.11.4. 26 число текущего месяца: *согласование итогового оценочного листа всех работников на заседании профсоюзного комитета школы.*

5.11.5. 27 число текущего месяца: *издание приказа "О стимулирующих выплатах работников МАОУ СОШ №43 г.Томска".*

5.12. Открытость представления результатов работы каждого работника МАОУ СОШ №43 г. Томска осуществляется по следующему алгоритму:

5.12.1. Мониторинговую карту работник заполняет самостоятельно, т.е. сам дает оценку собственным результатам работы за отчетный период.

5.12.2. Работник имеет право присутствовать на заседании экспертной комиссии, которая рассматривает его мониторинговую карту.

5.12.3. После рассмотрения мониторинговой карты работника экспертная комиссия приглашает его для ознакомления с итогами, которые внесены в сводную итоговую ведомость. Работник знакомится лично, ставит подпись, дату ознакомления.

5.12.4. Работник имеет право посмотреть мониторинговую карту любого работника школы, как своего блока, так и других блоков.

5.12.5. После того, как программа посчитала стоимость балла, директор школы доводит до сведения каждого работника стоимость балла и стимулирующие выплаты работникам за период, прописанные в приказе по личному составу.

5.12.6. Работник имеет право посмотреть стимулирующие выплаты за период любого работника школы в приказе.

5.12.7. Итоговая ведомость стимулирующих выплат сотрудников школы за отчетный период не вывешивается на всеобщее обозрение в учительской, так как данный шаг может создавать нервную обстановку в коллективе, что не способствует созданию позитивной среды в школе.

5.12.8. Решение о том, чтобы вывешивать итоговую ведомость на всеобщее обозрение в учительской может приниматься коллективом школы (не менее 2/3 от общего количества) на общем собрании трудового коллектива.

VI. ИТОГОВЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

6.1. Настоящее положение может быть изменено по решению общего собрания трудового коллектива.

6.2. В случае необходимости внесения изменений в положение директор школы создает инициативную группу, которая в течение двух недель разрабатывает изменения и дополнения к существующему положению.

6.3. Новая редакция положения принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом школы, утверждается и вводится приказом директора школы.

ПОЛОЖЕНИЕ
о порядке и условиях предоставления педагогическим
работникам образовательных учреждений города Томска
длительного отпуска сроком до 1 года. *

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации Города Томска.
2. **Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I, пункт 2 «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678.**
3. Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (далее длительный отпуск) в соответствии с ч. 4 п. 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»*.
4. Продолжительность стажа непрерывной работы, дающей право на предоставление длительного отпуска определяется в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:
 - 5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;
 - 5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);
 - 5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.4. Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

* Примечание:

Лица, работающие в настоящее время руководителями не имеют права на длительный отпуск сроком до 1 года.

5.5. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) и заработная плата полностью или частично;

- время нахождения в основном и дополнительном отпусках;
- время нахождения в отпусках по беременности и родам;
- время нахождения в командировках;
- дополнительное профессиональное образование с отрывом от основной работы по направлению работодателя;
- время простоя не по вине работника;
- время вынужденного прогула при неправильном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на работе;
- время, когда работник получал пособие по временной нетрудоспособности из средств государственного социального страхования;
- время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

б. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором**.

7. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации. Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подается руководителю образовательного учреждения в срок с 1 сентября до 1 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

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

9. Если распределить нагрузку на весь заявленный период не предоставляется возможным, то руководитель образовательного учреждения совместно с профсоюзным комитетом предлагает заявителю:

- сократить заявленный срок длительного отпуска до продолжительности, в течение которой нагрузку заявителя распределить возможно;
- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

10. При отказе работника на предложения, приведенные в п. 9, руководитель по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения вправе установить очередность предоставления длительного отпуска, не уменьшая заявленную продолжительность (в зависимости от заявленной продолжительности и количества заявлений - на учебный год или несколько последующих учебных лет).

При этом преимущественным правом пользуется работник, имеющий больший стаж работы, исчисленный в соответствии с п. 4 настоящего Положения.

11. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

** Примечание:

Образовательные учреждения в своих коллективных договорах вправе принимать собственные Положения о предоставлении указанного отпуска, которые не могут ухудшать порядок и условия предоставления отпуска по сравнению с настоящим Положением.

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

13. Время нахождения в длительном отпуске не засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости, в связи с педагогической деятельностью.

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

15. Если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены в связи с изменениями организационных и технологических условий труда, а также в случае сокращения численности или штата учреждения, работодатель обязан направить работнику, находящемуся в длительном отпуске соответствующее письменное уведомление под роспись или заказным письмом с уведомлением о вручении.

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение по инициативе работодателя, кроме полной ликвидации образовательного учреждения.

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

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

Каждая сторона должна уведомить другую сторону о желании прервать длительный отпуск в письменном виде не менее чем за 4 недели до предполагаемого окончания.

18. Работникам-совместителям, работающим в учреждениях образования, в случае предоставления им длительного отпуска по основной работе, одновременно предоставляется отпуск такой же продолжительности без сохранения заработной платы по совмещенной работе.

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

19. Решение о предоставлении длительного отпуска работнику или об отказе в его предоставлении должно быть принято и доведено до сведения работника до 1 июня учебного года, предшествующего учебному году, в котором работник уходит в длительный отпуск.

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

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

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

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

1. Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), согласно постановлению Правительства РФ от 8 августа 2013 г. № 678.

Воспитатель
Инструктор-методист
Инструктор по труду
Инструктор по физической культуре
Концертмейстер
Логопед
Мастер производственного обучения
Методист
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
педагог-библиотекарь
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Руководитель физического воспитания
Социальный педагог
Старший вожатый
Старший воспитатель
Старший инструктор-методист
Старший методист
Старший педагог дополнительного образования
Старший тренер-преподаватель
Тренер-преподаватель
Тьютор
Учитель
Учитель-дефектолог
Учитель-логопед

Приложение № 6 к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК

_____ Н.Л.Федорова

«01» сентября_2021 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор школы

_____ Н.А. Божков

Приказ по школе

№322-О от «31»08.2021г.

ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ МАОУ СОШ № 43 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 автономного учреждения устанавливаются в следующем порядке:

- должностной оклад заместителя руководителя устанавливается в размере на 10% ниже должностного оклада руководителя.
- должностной оклад заместителя руководителя, вновь назначенного либо не имеющего квалификационную категорию, автономного учреждения устанавливается – в размере на 10% ниже 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 автономного 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:

- 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.

Целевые показатели эффективности деятельности заместителей директора по УВР, ВР, НМР, АХР МАОУ СОШ № 43 г. Томска

Целевые показатели деятельности руководителей учреждений,	Плановое значение показателя	Оценка деятельности руководителей учреждений, в баллах (максимально возможное)				
		месяц	квартал	полугодие	год	всего
1. Целевые показатели основной деятельности учреждения						
Отношение фактического количества обучающихся, воспитанников в ОУ к плановой наполняемости образовательного учреждения в одну смену, утвержденной приказом департамента образования администрации Города Томска	не менее 1				1,000	1,000
Наличие обучающихся, являющихся победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального, областного, межрегионального, Российского и международного уровней.	наличие победителей		0,250			1,000
Мониторинг качества обученности						
Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации	не менее 50%	0,175				2,100
Наличие выпускников, получивших золотые и серебряные медали	больше 0	0,200				2,400
Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в муниципальных общеобразовательных учреждениях	не более 0,5%	0,200				2,400
Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет	более 30%	0,500				6,000
	от 20% до 30%	0,250				3,000
	от 10% до 20%	0,100				1,200
	менее 10%	0,000				0,000
Участие педагогических и управленческих кадров в проектах взаимодействия с ВУЗами, в сетевых проектах, утвержденных приказом департамента образования, в проектах и программах по образовательной робототехнике, в проектах и программах по профориентации	35% и более от общего числа ПП и АУП	0,450				5,400
	от 15% до 35%	0,250				3,000
	менее 15%	0,000				0,000
Распространение передового опыта, организация деятельности инновационных, экспериментальных, стажировочных площадок муниципального, регионального, федерального уровней, ресурсно-внедренческих центров инноваций	наличие			0,250		0,500

Наличие полного комплекта информации и ее постоянное обновление на федеральном и официальном интернет-сайте учреждения	наличие и поддержание		0,400			1,600
Участие педагогов в профессиональных конкурсах	участие не менее, чем в 4-х конкурсах, от 5% от общей численности педагогов				1,000	1,000
	участие не менее, чем в 4-х конкурсах, от 2% до 4,99% от общей численности педагогов				0,500	0,500
Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации	0 замечаний	0,300				3,600
Отсутствие несчастных случаев	0 несчастных случаев (нет ни личной, ни организационной вины учреждения)	0,800				9,600
	наличие несчастных случаев (нет вины работников учреждения в произошедшем несчастном случае, но есть организационные нарушения)	0,400				4,800
	наличие несчастных случаев (несчастный случай произошел по вине работников учреждения)	0,000				0,000
Отсутствие замечаний по содержанию территории учреждения	0 замечаний	0,300				3,600
Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений в деятельности образовательного учреждения	0 жалоб	1,000				12,000
Количество обучающихся-участников олимпиад, конкурсов и мероприятий из перечня, утверждаемого Министерством	наличие участников		0,250			1,000

просвещения РФ						
Предоставление заместителем руководителя передового опыта управленческой деятельности.					0,500	0,500
Совокупная значимость всех критериев в баллах по первому разделу:		3,925	0,900	0,250	2,500	53,700
2. Целевые показатели финансово-экономической деятельности						
Полнота выполнения муниципального задания (объемные и качественные показатели)	не менее 97% по каждой из услуг в разрезе направленных				3,000	6,000
	стей					
	от 95% до 97% по каждой из услуг в разрезе направленных				1,600	3,200
	стей					
Потребление коммунальных услуг в натуральном выражении не превышает утвержденные лимиты натурального потребления	не превышает лимиты натурального потребления				1,000	1,000
Отсутствие замечаний по работе заместителя руководителя по сохранению и развитию имущественного комплекса	0 замечаний	0,600				7,200
Доля обучающихся, зачисленных на портале персонифицированного финансирования дополнительного образования (ПФДО), от общего количества обучающихся, получающих дополнительное образование в учреждении на бюджетной основе	доля обучающихся, зачисленных на портале ПФДО, более 90%	0,500				6,000
Доля педагогов и административно-управленческого персонала, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки	90% и более		1,250			5,000
Выполнение установленного соотношения величины "обучающийся / работник"	не менее планового значения показателя (Приложение 1.1)	0,200				2,400
Выполнение обязательств по средней заработной плате педагогических работников	выполнение обязательств на уровне 100% в части бюджетной составляющей, установленной в Соглашении *				0,500	0,500
Выполнение обязательств по среднесписочной численности педагогических работников	выполнение обязательств на уровне 100% в части бюджетной				0,500	0,500

	составляюще й, установленн ой в Соглашении *					
Доля фонда оплаты труда административно-управленческого и вспомогательного персонала в общем фонде оплаты труда	не больше установленн ого в Соглашении *				0,500	0,500
Выполнение предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения	не больше установленн ого в постановлен ии администрац ии Города Томска от 25.01.2017 № 34		2,000			8,000
Совокупная значимость всех критериев в баллах по второму разделу :		1,300	3,250	3,000	2,500	37,100
3. Целевые показатели деятельности учреждения, направленные на работу с кадрами						
Доля педагогических кадров, прошедших аттестацию	не менее 90% от общего количества педагогическ их работников				0,800	0,800
Количество ставок административно-управленческого персонала на одного обучающегося	не более планового значения показателя (Приложение 1.2)	0,700				8,400
Совокупная значимость всех критериев в баллах по третьему разделу :		0,700	0,000	0,000	0,800	9,200
ИТОГО количество баллов по всем группам показателей		5,925	4,150	3,250	5,800	100,000
Совокупность всех критериев по трем разделам : 100 баллов						

*Соглашение о предоставлении из областного бюджета бюджету муниципального образования «Город Томск» иного межбюджетного трансферта на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») «Изменения в сфере образования в Томской области» в части повышения заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций

Приложение № 7
к коллективному договору

Размеры дополнительного вознаграждения работникам, работающим на условиях почасовой оплаты труда, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе

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

Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день дополнительно к повышенной оплате, установленной ст.153 ТК РФ, выплачивается 100% за факт работы в выходной или праздничный день. Или по их заявлению предоставляется другой день отдыха. Конкретный день освобождения от работы определяется по договоренности сторон. По желанию работника, указанный день присоединяется к ежегодному отпуску.

Приложение № 8 к коллективному договору

ПРИНЯТО

Решением Управляющего совета школы
Протокол № 1 от «02» сентября 2021 г
Председатель Управляющего совета школы
_____ Д.М. Кибиткин

УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 43
_____ Н.А. Божков
« 31 » августа 2021 г. № 322-О

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 43 г. Томска

1. Общие положения

1.1. При выполнении служебных обязанностей работники ОУ (учителя, администрация, обслуживающий персонал) руководствуются своими должностными инструкциями, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами ОУ, планом работы ОУ, приказами директора ОУ.

2. Прием на работу

2.1. На педагогическую работу в ОУ принимаются лица, имеющие необходимую профессионально-педагогическую квалификацию, соответствующую требованиям тарифно-квалификационной характеристики по должности и полученной специальности, подтвержденной документами об образовании, сертификатами, записями в трудовой книжке о прохождении аттестации и присвоенной категории.

2.2. Трудовые отношения работника и ОУ (работодателя) регулируются трудовым договором, условия которого не должны противоречить законодательству Российской Федерации о труде.

2.3. По истечении испытательного срока, продолжительность которого не может превышать трех месяцев, с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок

2.4. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок. Работники ОУ должны соответствовать требованиям квалификационных характеристик, обязаны выполнять Устав ОУ и соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка.

3. Объем учебной нагрузки.

3.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий в ОУ.

3.2. Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше или меньше нормы часов (18 часов в неделю) за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника согласно Закону РФ "Об образовании"

3.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп продленного дня).

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

4. Регламент работы ОУ

4.1. В учебное время ОУ начинает работу с 8 часов 00 минут.

В не учебное время - с 9.00 часов

4.2. Учебные занятия, внеклассная работа и мероприятия должны быть закончены не позднее 20.00 часа.

4.3. Проведение мероприятий и допуск в здание ОУ в выходные и праздничные дни возможны только по письменному распоряжению директора.

4.4. Оказание дополнительных образовательных услуг, проведение собраний, внеклассных мероприятий и другой неосновной деятельности не может мешать проведению уроков, консультаций, факультативов, работе отделений дополнительного образования и другой деятельности, финансируемой из бюджета.

4.5. Для незарегистрированной индивидуальной трудовой педагогической деятельности, деятельности юридических лиц, не имеющих договоров с ОУ (за исключением выполнения этими лицами государственных обязанностей), помещения не предоставляются.

4.6. Циклограммы проведения собраний, заседаний, совещаний и т.п. утверждаются директором ОУ вместе с Планом работы ОУ на год.

План проведения собраний, заседаний и совещаний, повестка дня и регламент совещания доводятся до сведения коллектива не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5. Организация труда работников ОУ.

5.1. Начало и конец рабочего дня всех работников ОУ, кроме учителей, устанавливается директором ОУ, в зависимости от режима работы общеобразовательного учреждения и в соответствии с действующим законодательством и трудовым договором.

5.2. Рабочее время учителя определяется расписанием учебных занятий и утвержденными планами работы.

Ежедневная нагрузка учителя не может составлять менее 2 часов. Администрация школы вправе изменять расписание и планы работы, исходя из требований санитарных правил и норм и целесообразности организации учебного процесса.

5.3. Объем учебной нагрузки (количество уроков, установленной продолжительности) определяются администрацией до ухода учителя в отпуск и могут меняться в течение учебного года с согласия учителя лишь на основаниях, указанных в п. 3.3. и в связи с кадровыми изменениями (увольнение учителя).

5.4. Предельная учебная нагрузка учителя в ОУ определяется в объеме 36 часов в неделю. Увеличение нагрузки сверх максимальной производится с согласия учителя.

Объем нагрузки на следующий учебный год определяется комплектованием и регулируется в соответствии с Законом РФ "Об образовании",.

5.5. Ставки заработной платы учителя устанавливаются, исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах.

Перемены, предусмотренные между уроками, являются рабочим временем учителя. Время, затраченное учителем на выполнение им работ, за которые ему производятся доплаты, и время подготовки к уроку при расчете рабочего времени не учитываются.

5.6. Продолжительность рабочего времени, затраченного учителем на проведение уроков, перемены между уроками, участие в мероприятиях по плану работы ОУ не может превышать 36 часов в неделю.

5.7. Руководители (директор, зам. директора, руководители методических объединений), а также руководители общественных организаций, работающих в ОУ, обязаны при организации совещания или заседания информировать сотрудников о повестке дня и докладчиках; соблюдать регламент работы собрания.

6. Обязанности работников ОУ.

6.1. Все сотрудники ОУ обязаны посещать собрания трудового коллектива ОУ, бережно относиться к имуществу ОУ. После работы в кабинете каждый сотрудник обязан, проверив сохранность и целостность в помещении окон, дверей и оборудования, выключив свет, закрыть кабинет и сдать ключи на вахту.

6.2. Учителя обязаны посещать педагогические советы ОУ, педагогические советы по параллели, заседания предметных комиссий и методические советы, оперативные совещания и др.

6.3. Все сотрудники ОУ обязаны проходить ежегодные медицинские осмотры, профилактическую вакцинацию, согласно постановлениям муниципальных органов власти.

Сотрудники, уклонившиеся от названных мероприятий, не допускаются до работы.

6.4. Все сотрудники ОУ обязаны проходить ежегодный инструктаж по пожарной безопасности, гражданской обороне, охране труда и технике безопасности, правилам дорожного движения. Проведение инструктажа возлагается на соответствующих должностных лиц. Классные руководители обязаны проводить инструктаж с обучающимися.

6.5. Учителя и сотрудники обязаны участвовать в дежурстве по школе:

6.5.1. В обязанности дежурного учителя входит:

- обеспечение безопасности здоровья и жизни детей на переменах в коридорах и на лестничных маршах школы,
- контроль за санитарным состоянием этажа и привлечение дежурных к наведению порядка.

6.5.2. График дежурства администрации составляется заместителем директора по организации учебного процесса и утверждается директором.

6.5.3. В обязанности дежурного администратора входит:

- оперативное управление ходом учебного процесса;
- прием родителей по вопросам организации учебного процесса;
- контроль за соблюдением трудовой дисциплины в ОУ;
- контроль за сохранностью журналов.

7. Организация учебного процесса в ОУ.

7.1. Общие требования к расписанию занятий:

- внеклассные мероприятия в Расписание учебных занятий не включаются.
- увеличение обязательной нагрузки обучающихся за счет использования часов консультаций и факультативов запрещается.

Факультативы и консультации выносятся в отдельное расписание.

7.2. Расписание итоговой и промежуточной аттестации обучающихся регламентируется "Положением о промежуточной аттестации в ОУ" и Положением об итоговой аттестации Министерства Просвещения РФ.

7.3. Порядок составления расписания:

- заявки учителей по составлению расписания их занятий подаются в письменном виде не позднее 10 дней до начала действия нового расписания и удовлетворяются по возможности, при условии соблюдения БУПа, требований Роспотребнадзора к расписанию, комплектования и пункта 7.1. настоящих правил;
- утвержденные учебный план и комплектование ОУ подаются заместителю директора по учебно - воспитательной работе, ответственному за составление расписания, не позднее 30 дней до начала действия нового расписания.

7.4. Расписание утверждается директором и может изменяться в соответствии с пунктом 7.1 и 7.3. данных Правил.

7.5. Первые две недели учебного года может действовать Временное расписание.

7.6. Порядок внесения изменений в утвержденное расписание:

Замены в Расписании вносятся по следующим причинам:

- болезнь учителя, подтвержденная соответствующим документом;
- отсутствие учителя на основании заявления с указанием уважительной причины;
- приказ директора.

На замену отсутствующих учителя привлекаются в следующем порядке и на следующих условиях:

- на экстренные замены "сегодня на сегодня" и "сегодня на завтра";
- на плановые замены "сегодня на послезавтра и далее" по приказу директора. Плановые замены по преимуществу производятся по принципу "предмет на этот же предмет".

За постоянные или длительные плановые замены заменяющему учителю может быть назначена надбавка из стимулирующего фонда.

7.7. Оформление документации, связанной с Расписанием:

- ответственный за расписание ведет Журнал замен по утвержденной форме, сведения в котором являются основанием для включения замен в таблицу оплаты труда;
- все замены производятся при наличии у ответственного за расписание копий приказов директора.

7.8. Классные журналы заполняются учителями в день проведения занятий и проверяются соответствующими должностными лицами с периодичностью, указанной в графике контроля ОУ. Не внесенные в журнал часы, а также оформленные с грубыми нарушениями Правил заполнения журнала, к оплате не представляются.

Об отсутствии журнала на уроке учитель сообщает дежурному администратору немедленно после урока.

7.9. Ответственный за расписание несет ответственность за подготовку приказов по оплате часов замен.

8. Организация материально-технического обеспечения учебного процесса.

8.1. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса производится за счет бюджетных средств, выделенных по смете или нормативу Учредителем, и внебюджетных средств.

8.2. Заявки на приобретение оборудования, учебно-наглядных и дидактических пособий принимаются 3 раза в год:

по внебюджетным средствам: с 1 по 10 сентября и с 1 по 10 января

по бюджетным средствам: к 1 мая.

8.3. Заявки на ремонт оборудования регистрируются в специальном журнале у заместителя директора по хозяйственной части, с обязательной отметкой о сроке удовлетворения заявки.

8.4. Заявки на ремонт помещений подаются заместителю директора по хозяйственной части до 1 мая и выполняются в объемах имеющихся финансовых средств.

9. Права, социальные гарантии и льготы работников ОУ

9.1. Любые дисциплинарные взыскания, наложенные на сотрудника, могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного сотрудника, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью.

9.2. Учителя и руководители ОУ имеют право на дополнительное профессиональное образование. График дополнительного профессионального образования составляется заместителем директора и утверждается директором ОУ ежегодно до 1 октября текущего года. Источниками финансирования дополнительного профессионального образования служат бюджетные средства по утвержденным сметам или нормативам и внебюджетные средства ОУ в размерах имеющихся финансовых средств.

Приложение № 9
к коллективному договору

Перечень профессий (должностей)
с ненормированным рабочим днем и продолжительность
дополнительного оплачиваемого отпуска

В образовательной организации устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарные дни)
1.	Директор школы	3 дня
2.	Заместитель директора по АХЧ	6 дней
3.	Заместители директора по учебной, научной и воспитательной работе	3 дня
4.	Заведующая библиотекой	12 дней

Приложение № 10
к коллективному договору

Перечень

профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска и его продолжительность (по результатам СОУТ)

№№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительно го отпуска (в рабочих днях)

1. Согласно протоколам специальной оценки условий труда за 2021 год таких профессий и должностей в МАОУ СОШ № 43 нет.

Приложение № 11
к коллективному договору

Перечень
профессий и должностей работников занятых на работах
с вредными и (или) опасными условиями труда,
с сокращенной продолжительностью рабочего времени (по результатам СОУТ)

№№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность сокращенного ра- бочего дня (в часах)

1. Согласно протоколам специальной оценки условий труда за 2021 год таких профессий и должностей в МАОУ СОШ № 43 нет.

Приложение № 12 к коллективному договору

Соглашение по охране труда

Администрация и комитет профсоюза МАОУ СОШ № 43 г.Томска заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2022 года руководство школы обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Содержание мероприятия (работ)	Единица учета	Количество	Стоимость (руб.)	Срок выполнения	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность	
							Количество работающих, которым улучшены условия труда	Количество работающих, высвобожденных от тяжелых физических работ
							Всего в т. ч. женщин	Всего в т. ч. женщин
1	Предоставление услуги по прохождению периодического медицинского осмотра	услуга	1	250 000 руб.	август	Директор МАОУ СОШ №43 Божков Н.А.		
2	Техническое обслуживание кулера в учительской	услуга		4000	Февраль, май	Директор МАОУ СОШ №43 Божков Н.А.		
3	Приобретение диспенсеров для обработки рук сенсорных	шт	2	6000	январь	Березовская Т.А., зам директора по АХР		-
4	Приобретение канцелярских принадлежностей	услуга	2	60 000	февраль, август	Березовская Т.А., зам директора по АХР		-
5	Замена вышедших из строя люминесцентных ламп	шт	350	40 000	Январь- май	Божков Н.А., директор МАОУ СОШ №43		
6	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты	услуга	1	20 000	В течение года	Березовская Т.А., зам.директора по АХР		
7	Сброс снега и наледи с кровли	услуга	3	60 000	Январь-март	Директор МАОУ СОШ №43 Божков Н.А.		
8	Обработка территории от	услуга	1	6000	май	Березовская Т.А.,		

	клеща					зам.директора по АХР		
9	Приобретение масок, антисептика, диспенсеров сенсорных	услуга	1	37441	январь	Зам.директора по АХР Березовская Т.А.		-
10.	Проведение курсов повышения квалификации для сотрудников МАОУ СОШ №43	услуга	1	25 0000	Февраль-июнь	Директор МАОУ СОШ №43 Божков Н.А		

Директор МАОУ СОШ № 43 г. Томска
г.Томска

_____ Н.А.Божков

Председатель ПК МАОУ СОШ №43

_____ Н.Л.Федорова

Приложение № 13
к коллективному договору

Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты,
а также смывающими и обезвреживающими средствами

№	Наименование профессий и должностей	Наименование средств инд.защиты	Норма выдачи в год (количество единиц или комплектов)
1	Гардеробщик, библиотекарь	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2	Дворник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником 3. Сапоги резиновые с защитным подноском 4. Перчатки с полимерным покрытием 5. Рукавицы комбинированные 6. Плащ непромокаемый 7. Зимой дополнительно: -куртка на утепленной прокладке -валенки или сапоги кожаные утепленные -галоши на валенки	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар 6 пар 1 шт. на 3 года 1 шт. 1 шт. 1 пара на 2 года
3	Лаборант химического анализа	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием Перчатки резиновые или из	1 шт. 1 шт. дежурный 12 пар до износа 12 пар

		полимерных материалов Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа до износа
4	Рабочий по благоустройству	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые с защитным подноском 3. Рукавицы брезентовые или перчатки с полимерным покрытием 5. Перчатки резиновые или из полимерных материалов 6. Щиток защитный лицевой или 7. Очки защитные 8. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее 9. Зимой дополнительно: - куртка на утепленной прокладке - валенки или сапоги кожаные утепленные	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа до износа 1 шт. 1 шт.
5	Слесарь- сантехник	1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий 2. Сапоги резиновые с защитным подноском или Сапоги болотные с защитным подноском 3. Рукавицы комбинированные. 4. Перчатки с полимерным покрытием. 5. Перчатки резиновые или из полимерных материалов. 6. Щиток защитный лицевой или Очки защитные 7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее 8. <i>На наружных работах зимой дополнительно:</i> - куртка на утепленной прокладке - валенки или сапоги кожаные утепленные - брюки на утепляющей прокладке	1 шт. 1 пара 1 пара 6 пар 12 пар 12 пар до износа до износа до износа 1 шт. 1 пара 1 шт.

6	Столяр	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>3. Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>4. Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием</p> <p>5. Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>6. Щиток защитный лицевой или Очки защитные</p> <p>7. Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее</p> <p>8. Рукавицы комбинированные</p> <p>9. Ботинки кожаные.</p> <p>10. На наружных работах зимой дополнительно:</p> <p>- куртка на утепленной прокладке</p> <p>- валенки или сапоги кожаные утепленные</p> <p>- брюки на утепляющей прокладке</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>2 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>до износа</p> <p>2 пары</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>до износа</p> <p>4 пары</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p>
7	Сторож (вахтер)	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий.</p> <p>2. Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>3. Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>2. Плащ хлопчатобумажный с водоотталкивающей пропиткой.</p> <p>3. Куртка на утепляющей прокладке.</p> <p>4. Брюки на утепляющей прокладке.</p> <p>5. Полушубок (для 1-3 поясов)</p> <p>6. Валенки.</p> <p>Сапоги кожаные утепленные</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p> <p>Дежурный</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 пара</p>
8.	Кладовщик	<p><i>При постоянной работе на складе горючих и смазочных материалов, лаков и красок:</i></p> <p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p>	<p>1 шт.</p>

		<p>2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>3. Перчатки с полимерным покрытием или Перчатки с точечным покрытием</p> <p>4. Рукавицы комбинированные</p> <p>5. На наружных работах зимой дополнительно: куртка на утепленной прокладке -валенки или сапоги кожаные утепленные -брюки на утепляющей прокладке</p>	<p>2 шт.</p> <p>12 пар</p> <p>До износа</p> <p>4 пары</p> <p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p>
9.	Уборщик служебных помещений	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2. Рукавицы комбинированные.</p> <p>3. Перчатки с полимерным покрытием.</p> <p>4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p><i>При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:</i> -сапоги резиновые -перчатки резиновые</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p> <p>6 пар</p> <p>12 пар</p> <p>1 пара</p> <p>2 пары</p>
10.	Уборщик производственных помещений	<p>1. 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>2. Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>3. Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>4. 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>
11.	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	<p>1. 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>2. Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>3. Перчатки с полимерным покрытием или</p> <p>Перчатки с точечным покрытием</p> <p>4. Перчатки диэлектрические.</p> <p>5. Галоши диэлектрические.</p> <p>6. Щиток защитный лицевой или</p> <p>Очки защитные</p> <p>7. 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>
12.	Врач, средний и младший медицинский персонал	<p>1. Халат хлопчатобумажный .</p> <p>2.Перчатки резиновые.</p> <p>3.Шапочка хлопчатобумажная.</p>	<p>Дежурный</p> <p>До износа</p> <p>Дежурная</p>
13.	Мойщик посуды	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2. Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>3. Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>4. Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>До износа</p> <p>12 пар</p>
14.	Рабочий, занятый на работах по сбрасыванию снега с крыш	<p>1.Куртка на утепленной прокладке</p> <p>2.Валенки</p> <p>3.Брюки на утепляющей прокладке</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>1 шт.</p>
15.	Работники, занятые на работах, где имеется опасность травмирования головы	<p>1.Каска.</p> <p>2.Подшлемник хлопчатобумажный</p>	<p>1 шт.</p> <p>До износа</p>
16.	Оператор копировальных и множительных машин	<p>1. Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>2. Перчатки с полимерным</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт.</p> <p>6 пар</p>

		покрытием или Перчатки с точечным покрытием	До износа
--	--	--	-----------

2. Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:

В соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 N 997н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

N п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	2	3	4
I. Защитные средства			
1	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, металлической, стекольной, бумажной и другими), мазутом, стекловолокном, смазочно-охлаждающими жидкостями (далее - СОЖ) на масляной основе и другими водонерастворимыми материалами и веществами	100 мл
2	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими водорастворимыми материалами и веществами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спецобуви	100 мл
3	Средства комбинированного действия	Работы при попеременном воздействии водорастворимых и водонерастворимых материалов и веществ, указанных в <u>пунктах 1 и 2</u> настоящих Типовых норм	100 мл
4	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	Наружные, сварочные и другие работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	100 мл
5	Средства для защиты от бактериологических вредных факторов	Работы с бактериально опасными средами; при нахождении рабочего места удаленно от стационарных санитарно-бытовых узлов;	100 мл

	(дезинфицирующие)	работы, выполняемые в закрытой специальной обуви; при повышенных требованиях к стерильности рук на производстве	
6	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	200 мл
II. Очищающие средства			
7	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук для мытья тела	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
8	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
		Работы на угольных (сланцевых) шахтах, в разрезах, на обогатительных и брикетных фабриках, в шахтостроительных и шахто-монтажных организациях угольной промышленности	800 г (мыло туалетное) или 750 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
9	Очищающие кремы, гели и пасты	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли (в том числе угольная, металлическая)	200 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
10	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с органическими растворителями, техническими маслами, смазками, сажей, лаками и красками, смолами, нефтью и	100 мл

	нефтепродуктами, графитом, различными видами производственной пыли (в том числе угольной, стекольной и другими), мазутом, СОЖ на водной и масляной основе, с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, растворами цемента, извести, кислот, щелочей, солей, щелочемасляными эмульсиями и другими рабочими материалами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды	
--	---	--

В соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17.12. 2010 г. N 1122н.