

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и трудовым коллективом
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А. И. Фатьянова»
города Вязники Владимирской области
на 2021 – 2024 год(ы)

От работодателя
Директор МБОУ «СОШ № 9»

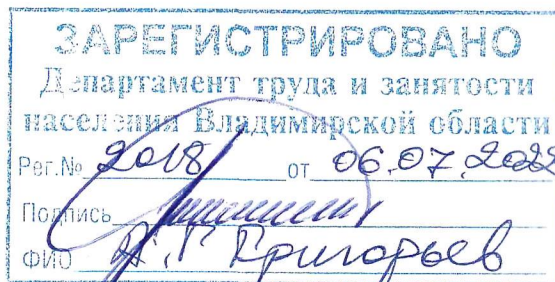


О.Н. Балок

От работников
Председатель первичной профсоюзной

М. В. Петрова

Юридический адрес:
601443 г. Вязники
Владимирской области
ул. Стахановская, д.23
СОШ № 9



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
прошёл уведомительную регистрацию
в органе по труду _____
(указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20 _____ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа) _____
(должность, ф.и.о. и подпись)

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	6
3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	17
5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ	20
6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	22
7. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	26
8. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ	27
9. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО	28
10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	32
11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА	34
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ	35

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А. И. Фатьянова» города Вязники Владимирской области.

1.2. 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);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации²;

отраслевое региональное соглашение³ по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования⁴.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Балюк Ольга Николаевна (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации) Петрова Марина Владимировна.

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения⁵.

1.4. Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по

¹ Иные нормативные акты могут быть перечислены в приложении к коллективному договору.

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, заключённое Минобрнауки России и Профсоюзом 6 декабря 2017 г. (зарегистрировано в Роструде 22 декабря 2017 г., регистрационный № 28/18-120), распространяется также на организации, учредителем которых стало Минпросвещения России, и содержит рекомендации по заключению коллективных договоров всех образовательных организаций, осуществляющих деятельность в сфере ведения Минпросвещения России.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

⁴ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

⁵ Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 14 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 14 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных выборным органом первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. 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 партнёрства⁶.

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

1.11. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;

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

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

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

— членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию средней общеобразовательной школы № 9 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и являются их неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁷.

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

⁶ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

⁷Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка⁸ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, 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 организации⁹.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. 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 работы¹⁰.

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ¹¹.

2.1.3. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не

⁸ Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

⁹ 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»).

¹⁰ 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.

¹¹ 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».

может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹².

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹³.

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов, установленных в системе обязательного социального страхования работников в Федеральную налоговую службу и в Фонд социального страхования на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определенном положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации¹⁴.

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор¹⁵ или дополнительное соглашение к нему.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35

¹² Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

¹³ Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

¹⁴ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

¹⁵ Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников¹⁶.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁷.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁸:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками трудовых договоров конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками¹⁹;

¹⁶Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

¹⁷Часть третья статьи 68 ТК РФ.

¹⁸ 1) рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. письмо Минобрнауки России и Профсоюза от 16 мая 2016 года № НТ-604/08/269);

2) дополнительные разъяснения по сокращению и устранению избыточной отчётности учителей (см. приложение к письмам Профсоюза от 7 июля 2016 г. № 323 и Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554);

3) разъяснения по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (см. приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. № ИП-234/09/189).

¹⁹ Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н.

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для учителей:

а) участием в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

б) ведением журнала и дневников обучающихся в электронной форме;

- для педагогов дополнительного образования:

а) участием в составлении программы учебных занятий;

б) составлением планов учебных занятий;

в) ведением журнала в электронной форме;

- для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

а) ведение классного журнала (в электронной форме);

б) составление плана работы классного руководителя, требования к оформлению которого устанавливаются локальным нормативным актом образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации²⁰;

4) при принятии по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных актов, связанных с участием в разработке образовательной и (или) рабочей программе, с порядком ведения классных журналов и дневников обучающихся, с классным руководством и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

2.2.13. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (18 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

2.2.14. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.15. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.16. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

²⁰В целях недопущения избыточной отчётности педагогических работников руководителям общеобразовательных организаций необходимо руководствоваться подразделом «Классное руководство» раздела VIII приложения к письму Минобрнауки России от 21 марта 2017 г. № 08-554 «О принятии мер по устранению избыточной отчётности».

Обеспечивать проведение консультаций с выборным органом первичной профсоюзной организации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной образовательной организации и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие выборного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания образовательной организации.

2.2.17. Принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, руководствуясь тем, что данное увольнение является правом, а не обязанностью работодателя. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.18. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений²¹, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.19. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка²².

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.3.1. 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.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими

²¹ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

²² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

должностям²³, 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.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью²⁴.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством²⁵, 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 наградах²⁶.

2.3.5. 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. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, в отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, и федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников²⁷.

3.1.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации с учётом особенностей, установленных в зависимости от сферы ведения федеральным органом

²³ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

²⁴ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

²⁵ Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

²⁶ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

²⁷ Указанные вопросы регулируются приказом 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» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, или федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования²⁸.

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания предметов в классах.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки учителей при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу № 1601, в том числе:

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда²⁹ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

²⁸ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536; приложение к приказу № 536).

²⁹ Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной по учебным полугодиям (триместрам).

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках (пункт 5.1. приложения 2 к приказу № 1601).

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

3.1.4. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.5. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания последнего учебного занятия с учётом особенностей, предусмотренных пунктом 2.3 приложения к приказу № 536.

3.1.6. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же 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 учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска³⁰.

За педагогическими работниками, привлекаемыми в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации с дневным пребыванием детей, в пределах установленного им до начала каникул объёма учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная при тарификации.

3.1.7. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором³¹.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.8. 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.

³⁰ Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

³¹ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

При составлении расписаний занятий организация обязана исключить нерациональные затраты времени 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.

3.1.9. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям³².

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.

3.1.10. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий учителя 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.

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 порядке³³.

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.

3.1.11. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

³² На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

³³ 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».

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.12. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней³⁴ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается, в том числе педагогическим работникам образовательных организаций, обеспечивающих реализацию образовательных программ дошкольного образования, в период сокращения в летний период количества детей и дошкольных групп в целом.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.1.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.1.15. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

³⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении³⁵;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца³⁶.

3.1.17. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работнику по его письменному заявлению в следующих случаях:

- рождения ребёнка – 3 календарных дня;
- бракосочетания детей работников – 3 календарных дня;
- бракосочетания работника – 3 календарных дня;
- похорон близких родственников – 3 календарных дня;
- не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 5 календарных дней.

3.1.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.19. 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.

3.1.20. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³⁷:

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;

- тяжело больного близкого родственника – 3 календарных дня;

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.21. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³⁸.

³⁵ Статья 121 ТК РФ.

³⁶ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

³⁷ 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.

³⁸ 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).

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 сторон³⁹.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536⁴⁰.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 24 число текущего месяца и 9 число следующего месяца.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.1.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

³⁹В 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».

⁴⁰ Пункт 2.3 указанных Особенности.

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации⁴¹.

4.1. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения⁴².

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (учителя, педагоги дополнительного образования) для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебным кабинетом и др.); выплаты стимулирующего характера;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объёме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. 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 причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со

⁴¹ Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

⁴² Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

4.7. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома⁴³;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁴⁴.

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в соответствии с положением⁴⁵.

4.9. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере до 50% ставки заработной платы (должностного оклада).

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

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда⁴⁶, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований

⁴³ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

⁴⁴ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

⁴⁵ Данная рекомендация для работодателя прописана в пункте 5.11.5. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы»

⁴⁶ Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

(СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях⁴⁷, в том числе с учётом:

– соблюдения требований к расстановке мебели в учебных помещениях, предусматривающего, что площадь учебных кабинетов принимается без учёта площади, необходимой для расстановки дополнительной мебели (шкафы, тумбы и другие) для хранения учебных пособий и оборудования, используемых в образовательном процессе, из расчета:

– не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
– не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;

- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.

- соблюдения требований расстояний между рядами, между рядом столов и наружной продольной стеной, от последних столов до стены (перегородки), противоположной классной доске, от демонстрационного стола до учебной доски, от первой парты до учебной доски, и других требований.

4.12. Оплата труда учителей, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учётом квалификационной категории независимо от преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей).

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)⁴⁸.

4.13. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится как в течение учебного года, так и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁴⁹ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на общем собрании (конференции) работников, на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации, о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные выплаты, материальную помощь работникам.

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной

⁴⁷ Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

⁴⁸ В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

⁴⁹ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

5.1.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищённости работников образовательной организации, а также формирования механизма их социальной поддержки совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов; предоставления работникам права пользования за счет средств образовательной организации санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями и т.д.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем образовательной организации, и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников образовательной организации к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

5.2.6. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребёнка⁵⁰.

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно смете профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;

⁵⁰ Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов⁵¹, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

5.3.3. Организовать контроль за работой предприятий общественного питания в образовательной организации, в том числе за графиком и режимом работы, качеством и ассортиментом продукции, уровнем цен и санитарно-гигиеническими условиями.

5.4. 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.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников образовательной организации в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁵² с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместных комиссий по охране труда.

6.1.4. Обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

⁵¹ Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

⁵² Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁵³; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.4. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательных организациях, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.5. Контролировать выполнение образовательной организацией предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.6. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательной организации по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.7. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек⁵⁴.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁵⁵, осуществлять управление профессиональными рисками.

6.2.4. Осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников из всех источников финансирования в размере не менее 2 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.2.5. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁵⁶ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций⁵⁷.

⁵³ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

⁵⁴ Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

⁵⁵ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

⁵⁶ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁵⁷ Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.6. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации.

6.2.7. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивать наличие инструкций по охране труда на рабочих местах.

6.2.8. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.2.9. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия (часть первая статьи 221, абзац четвертый части второй статьи 212 ТК РФ) специальной одежды и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), смывающихся и обезвреживающих средств, других равноценных пищевых продуктов в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, или компенсировать работнику понесенные им расходы на приобретение сертифицированной спецодежды и других средства индивидуальной защиты (СИЗ) в полном объеме.

6.2.10. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также в соответствии с медицинскими рекомендациями внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Предоставлять работникам день (дни) для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в соответствии со статьёй 185.1 ТК РФ.

6.2.13. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.14. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда учителей физической культуры:

- обеспечивать учителей физической культуры информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

6.2.15. Обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.16. Осуществлять контроль за соблюдением работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте.

6.2.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.3. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников образовательной организации и приёма пищи.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.6.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.6.2. Координировать работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных аудиториях, лабораториях, производственных и других помещениях.

6.6.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.6.4. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по организации и проведению обязательных медицинских осмотров;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, научных и производственных помещений, спортивных залов, площадок, бассейнов и других объектов к началу учебного года.

6.6.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях образовательной организации.

6.6.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.6.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.6.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее в разделе – молодых педагогов) и их закреплению в образовательной организации:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;

- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁵⁸;

- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;

- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;

- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;

- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;

- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;

- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

7.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации утверждает программу работы Совета молодых педагогов, участвует в ее реализации, оказывает поддержку его деятельности, в том числе финансовую.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;

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

- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

⁵⁸ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

7.5. 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.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁵⁹.

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 работодателем⁶⁰.

8.1.2. 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 работодателя⁶¹.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁶². При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых

⁵⁹ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁶⁰ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁶¹ 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.

⁶² С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

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

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁶³, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров, по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

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

8.1.9. 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.

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁶⁴.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-

⁶³ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

⁶⁴ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

9.2. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с федеральным законодательством, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.2.1. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в размере 1 %.

При этом работодатель перечисляет членские профсоюзные взносы в день выплаты заработной платы либо не позднее дня, следующего за днем выплаты работникам заработной платы, не допуская задержки перечисления средств.

В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном выборным органом первичной профсоюзной организации, но не менее 1%⁶⁵(часть шестая статьи 377 ТК РФ).

9.2.2. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.3. Соблюдать права и гарантии первичной профсоюзной организации, Профсоюза, установленные законодательством, соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

9.2.4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления выборных органов первичной профсоюзной организации по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.2.5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой статьи 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

⁶⁵ Согласно пункту 2 статьи 44 Устава Профсоюза членский взнос в Профсоюзе устанавливается в размере не менее одного процента от ежемесячной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

9.2.6. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав образовательной организации в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена выборного органа первичной профсоюзной организации) образовательной организации членом наблюдательного совета.

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;

- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;

- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3.1. Работодатель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию):

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

- привлекает к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- принимает решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);

- вводит, а также отменяет режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (статья 74 ТК РФ);

- привлекает работника к сверхурочной работе (статья 99 ТК РФ);

- утверждает формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- принимает решение о возможном расторжении трудового договора с работником (подпункты второй, третий или пятый части первой статьи 81 ТК РФ);

- определяет форму подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых для подготовки профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (статья 196 ТК РФ);

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

- принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права (статьи 8, 371, 372 ТК РФ).

9.3.2. С учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт восьмой части первой статьи 81 ТК РФ);

- другие основания (пункты первый и второй статьи 336 ТК РФ и др.).

9.3.3. Работодатель с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию) принимает (утверждает) локальные нормативные акты образовательной организации, определяющие:

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;
- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);
- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);
- утверждение графика длительных отпусков;
- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);
- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

9.3.4. Работодатель с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляет:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;
- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.4.1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства.

9.4.2. Разъяснять работникам положения коллективного договора и приложений к нему.

9.4.3. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9.4.4. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

9.4.5. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за:

правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе экономии фонда оплаты труда, а также внебюджетных средств;

правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников (сведений о трудовой деятельности) своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁶⁶);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

своевременностью и правильностью начисления и перечисления страховых взносов в системе обязательного социального страхования работников;

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации.

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

9.4.7. Участвовать в формировании в образовательной организации системы внутреннего контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9.4.8. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза перед работодателем, в муниципальных и других органах, комиссиях по трудовым спорам, суде.

9.4.9. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности.

9.4.10. Осуществлять проверку уплаты и перечисления членских профсоюзных взносов в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.4.11. Информировать ежегодно членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

9.4.14. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для работников образовательной организации за счет средств работодателя, в том числе внебюджетных источников.

9.4.15. Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

9.4.16. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

10.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи (телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

⁶⁶ Статья 66.1. ТК РФ

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

10.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

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

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую необходимую информацию;

10.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение до 5 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 5 календарных дней, заместителям председателя - 3 календарных дня, членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 3 календарных дня;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации⁶⁷;

⁶⁷ Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться

10.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

10.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

10.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

10.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

10.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

10.3. Стороны совместно:

10.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

10.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А. И. Фатьянова».

11.2. Стороны договорились и обязуются:

11.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

11.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

11.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

11.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам образовательной организации.

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 14 дней со дня получения соответствующего письменного запроса⁶⁸.

11.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям выборного органа первичной профсоюзной организации.

11.2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к выборному органу первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 14 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

12.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

12.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

12.3. Каждый принимаемый на работу в образовательную организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

⁶⁸ В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 2024 года включительно.

12.5. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке⁶⁹.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

12.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

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

12.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

12.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

приложение № 1 к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.;

приложение № 2 к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.;

приложение № 1 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А.И. Фатьянова»;

приложение № 2 к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А. И. Фатьянова»;

приложение № 3 Критерии и показатели качества результатов и эффективности деятельности педагогических работников к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»;

приложение № 4 Критерии и показатели качества результатов

и эффективности деятельности административно-управленческого

и вспомогательного персонала к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 9»

⁶⁹ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

приложение № 3 к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.;
приложение № 4 к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.;
приложение № 5 к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.;

От работодателя:

Руководитель образовательной
организации

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« _____ » _____ 20__ г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

(подпись) (Ф.И.О.)

(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

« _____ » _____ 20__ г.

Приложение № 1
к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.

1. Решения, принимаемые работодателем совместно с профкомом.

- 1.1. Установление или отмена дополнительных трудовых социально-бытовых льгот для работников.
- 1.2. Установление учебной нагрузки.
- 1.3. Предоставление дополнительных перерывов работы на кормление ребенка.
- 1.4. Расследование несчастных случаев в школе.
- 1.5. Разработка и утверждение инструкции по охране труда.
- 1.6. Применение мер поощрения, оказание материальной помощи.
- 1.7. Распределение и выделение жилья.

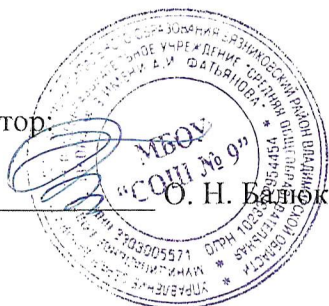
2. Решения, принимаемые администрацией по согласованию с профкомом.

- 2.1. Установление систем оплаты и форм материального поощрения, утверждение Положений о премировании (см. приложение № 2).
- 2.2. Перенос отпуска работнику на следующий год, отзыв его из отпуска.
- 2.3. Увеличение срока испытания при приеме на работу до 6 месяцев.
- 2.4. Предоставление льгот беременным женщинам.
- 2.5. Компенсация за износ инструментов, принадлежащих работнику.
- 2.6. Принятие планов и программ социального развития коллектива.

3. Решения, принимаемые работодателем с разрешения профкома.

- 3.1. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:
- 1) сокращение численности или штата работников организации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - 2) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - 3) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - 4) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
 - а) прогула, т.е. отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - б) появление работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);
 - в) в совершении по месту работы хищения чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения (в ред. Федерального закона от 30.06.2006г. № 90-ФЗ);

Директор:



Председатель профкома:

М. В. Петрова

Приложение № 2
к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда и материальном стимулировании
работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9
имени А.И.Фатьянова»

1. Общие положения

Настоящее Положение разработано в связи с переходом на новую систему оплаты труда работников образования и в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «Об образовании», законодательными актами Владимирской области постановлением Губернатора Владимирской области от 30.07.2008г. № 544 «Об оплате труда работников государственных, областных учреждений отрасли образования», постановлением Главы района «Об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования» от 08.09.2008, № 772 с внесенными изменениями и дополнениями и вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников школы, развития творческой активности и инициативы, реализации поставленных перед коллективом задач, укрепления и развития материально-технической базы, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждается локальным нормативным актом с учетом мнения представительного органа трудового коллектива.

В приложениях отражаются критерии и показатели качества и результативности труда работников школы, лежащие в основе определения размера стимулирующих выплат, порядок их расчета.

2. Система оплаты труда работников учреждения

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с данным Положением.

Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть, которая состоит из установленному работнику должностного оклада;
- компенсационную часть, состоящую из выплат компенсационного характера к должностным окладам;
- стимулирующую часть, включающую выплаты за интенсивность, качество, эффективность и результативность труда;
- премии и иные поощрительные выплаты.

Должностной оклад любого работника рассчитывается на основе базового (минимального) оклада (ставки), предусмотренного нормативными правовыми актами Правительства РФ и государственных органов Владимирской области для соответствующей профессиональной квалификационной группы, путем умножения его на повышающие коэффициенты и прибавления к нему доплат, установленных за квалификацию работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы.

Размер месячного должностного оклада определяется на каждый учебный год путем тарификации (или) согласно утвержденному штатному расписанию.

Предельная доля оплаты труда работников административно управленческого и вспомогательного персонала учреждения в фонде оплаты труда устанавливается в размере не более 40 процентов, работников основного персонала в размере не менее 60 процентов.

Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами.

Компенсационные выплаты включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещений профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Виды, размеры компенсационных выплат и порядок их назначения определяются Приложением №1 настоящего Положения.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемых работ, выполнение временно отсутствующего работника, устанавливаются директором школы по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

Размеры доплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, определяются в пределах средств оплаты труда.

За высокое качество, результативность и эффективность выполнения работником трудовых обязанностей в учреждении устанавливаются и осуществляются надбавками стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки деятельности, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяется в Приложениях № 2, 3, 4 для работников разных категорий. Расчет выплат производится соответствующей комиссией, утвержденной приказом директора, на основании предоставленных педагогическими работниками в комиссию заполненных и согласованных с заместителями директора критериальных листов. Для расчета выплат вспомогательному персоналу используются представления директора или заместителя директора в соответствии с подчиненностью им работников.

Выплаты стимулирующего характера могут устанавливаться на различные сроки (год, полугодие, четверть, месяц) в зависимости от результативности работы сотрудника по всем направлениям (видам) его деятельности.

Конкретные размеры надбавок, доплат и других выплат устанавливаются директором школы по согласованию с представительным органом работников или на основании представления комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда в пределах установленного стимулирующего фонда.

Размеры премирования устанавливаются приказом директора, исходя из наличия фонда экономии заработной платы до 50000 руб.

Размер любого вида материального поощрения может определяться в количественном выражении (в рублях).

В соответствии со ст.57 ТК РФ размеры и условия оплаты труда работника указываются в трудовом договоре, эффективном контракте, заключенном с ним, в отдельном соглашении с учетом системы оплаты труда.

Надбавки и доплаты работнику могут быть установлены в трудовом договоре на весь срок его действия, или на определенный срок.

Расходы по оплате труда работников, включая различные меры материального стимулирования, осуществляются за счет общего фонда оплаты труда, предусмотренного ПФХД учреждения. При этом меры материального стимулирования могут осуществляться как за счет бюджетных средств, так и из внебюджетных источников.

Стимулирующие выплаты директору устанавливаются приказом начальника управления образования, на заместителей – на основании ходатайства директора в соответствии с показателями качества и результатами деятельности.

Надбавки или доплаты к должностному окладу могут быть отменены или заменены в размерах приказом директора за ухудшение качества работы, за несвоевременное и некачественное выполнение возложенных обязанностей, заданий, нарушение Устава школы и Правил внутреннего распорядка до истечения срока действия приказа об их установлении.

Право инициативы по применению мер материального стимулирования предоставляются заместителем директора и руководителям соответствующих структурных подразделений, а также представительному органу трудового коллектива.

3. Выплаты стимулирующего характера

Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 3.1.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.1.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- 3.1.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3.1.4. выплаты по итогам четверти, квартала, года;
- 3.1.5. премиальные выплаты по итогам года;

3.2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- 3.2.1. за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- 3.2.2. за работу, непосредственно несвязанную с образовательным процессом.

3.3. Выплаты за качество и результаты выполняемых работ включает в себя выплаты с учетом нагрузки в соответствии с приложением № 2, 3, 4 к данному Положению в пределах фонда оплаты труда.

3.4. Выплаты стимулирующего характера включают в себя:

- 3.4.1. выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- 3.4.2. выплаты за качество выполняемых работ;
- 3.4.3. выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- 3.4.4. премиальные выплаты по итогам года.

3.5. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, в том числе включают в себя выплаты за дополнительную работу:

- 3.5.1. за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;
- 3.5.2. за работу, непосредственно несвязанную с образовательным процессом.

3.6. Выплаты за качество и результаты выполняемых работ включает в себя выплаты с учетом нагрузки в соответствии с приложением № 2, 3, 4 к данному Положению в пределах фонда оплаты труда.

4. Оценка стимулирующих выплат

4.1. При установлении стимулирующих выплат работникам школы используются следующие показатели оценки труда:

4.1.1. Строгое выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции. Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к служебному долгу.

4.1.2. Неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка школы, охраны труда и техники безопасности.

4.1.3. Отсутствие случаев нарушений трудовой дисциплины, отсутствие случаев нарушений техники безопасности и охраны труда, выполнение требований должностных инструкций, условий Трудового договора, Устава школы, выполнение Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие замечаний к исполнительской дисциплине.

4.1.4. Выполнение важной работы, активное участие в мероприятиях, проводимых вышестоящими органами, успешное выполнение плановых показателей, большой личный вклад в развитие образования, форм и методов обучения и воспитания.

4.1.5. Методическая работа, обобщение передового опыта, внедрение передового педагогического опыта в образовательный процесс, работа по написанию учебных программ, факультативных курсов и др.

4.1.6. Активное участие в работе с родителями, с общественными организациями, творческими союзами, объединениями, ассоциациями по проблемам образования и воспитания.

4.1.7. Своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации.

4.2. При оценке стимулирующих выплат комиссия имеет право внести предложения по изменению размера выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения в течение учебного года в следующих случаях:

4.2.1. при проведении лично работником важных и срочных работ, направленных на повышение эффективности работы учреждения;

4.2.2. при выявлении существенных недостатков в деятельности работников, к которым относятся: нарушение закона «Об образовании в Российской Федерации», других нормативных актов, регламентирующих деятельность учреждения;

4.2.3. за работу, непосредственно связанную с образовательным процессом;

4.2.4. за работу, непосредственно несвязанную с образовательным процессом. Выплаты за качество и результаты выполняемых работ включают в себя выплаты с учетом нагрузки в соответствии с приложениями № 2, 3, 4 к данному Положению в пределах фонда оплаты труда.

4.3. Невыполнение или некачественное исполнение приказов, распоряжений директора школы и его заместителей;

4.4. Обоснованные жалобы со стороны участников образовательного процесса.

5. Премирование.

5.1. Премии – дополнительная часть заработной платы, выплачиваемая за достижение плановых результатов работы учреждения. В учреждении применяется индивидуальное премирование отдельных работников, достигших высоких количественных и качественных результатов, и коллективное премирование, направленное на мотивацию работников учреждения. Премирование производится по достижении определенных результатов, а также по результатам работы за определенный период. Основанием для начисления премии служат:

5.1.1. подведение итогов учебно-воспитательной работы;

5.1.2. выполнение методической работы;

5.1.3. проведение мероприятий с педагогами, учащимися;

5.1.4. внедрение новых форм и методов обучения и воспитания;

5.1.5. высокие результаты работы школы;

5.1.6. укрепление учебно-методической базы;

5.1.7. качественная организация питания детей;

5.1.8. качественная подготовка школы и территории к новому учебному году;

5.1.9. сохранность имущества;

5.1.10. содержание помещений школы в соответствии с санитарными нормами;

5.1.11. своевременное и качественное оформление учетно-отчетной документации

5.1.12. по результатам смотров, конкурсов, олимпиад, аттестации

5.1.13. выполнение планов деятельности в целом по школе;

5.1.14. выполнение особо важных и ответственных работ.

5.2. При подведении итогов учебно-воспитательной деятельности коллектива используются конкретные критерии показатели качества и результатов деятельности педагогов (Приложение № 2, 3, 4). Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Весовое значение каждого критерия является примерным, возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах и рублях.

5.3. Премии выплачиваются работникам на основании приказа по школе с учетом мнения представительного органа работников. Размер премии определяется в индивидуальном порядке в процентах от оклада или в абсолютных величинах при наличии средств стимулирующего фонда или экономии фонда оплаты труда за фактически отработанное время.

5.4. Директор назначает из фонда оплаты труда учреждения разовые премии для поощрения отличившихся работников при выполнении срочных и важных работ, заданий повышающих имидж школы, поощрительные выплаты юбилярам, работникам, выходящим на пенсию, а также для поощрения работников, выходящим на пенсию, а также для поощрения работников к профессиональному празднику, Дню рождения школы, Международному женскому дню, Дню защитника Отечества и др..

5.5. Премии директору школы, заместителям директора выплачиваются на основании приказа по управлению образования администрации района. Работнику может быть уменьшена премия по итогам работы или он может быть полностью лишен премии за невыполнение показателей премирования. Премия за определенный период не выплачивается работникам, получившим дисциплинарное взыскание.

6. Иные выплаты.

6.1. В пределах общего фонда оплаты труда, профинансированного учредителем, а также за счет внебюджетных средств работникам школ может выплачиваться материальная помощь к отпуску и на лечение, а также в связи с чрезвычайными обстоятельствами:

6.1.1. смерть сотрудника или его близких родственников;

6.1.2. при несчастных случаях (авария, травма), в случаях пожара, гибели; имущества и т.д;

6.1.3. для приобретения лекарств или платного лечения сотрудника или членов его семьи.

6.2. В случае смерти сотрудника материальная помощь выплачивается его семье (наследникам).

6.3. Материальная помощь может выплачиваться в связи с:

6.3.1. юбилейными датами,

6.3.2. свадьбой,

6.3.3. рождением ребенка,

6.3.4. тяжелым материальным положением,

6.3.5. длительным лечением.

6.4. Материальная помощь может выплачиваться согласно приказу директора школа по личному заявлению сотрудника, по согласованию с представительным органом работников в зависимости от стажа работы в размере от 0,5 до 5 должностных окладов из фонда экономии заработной платы. Размер материальной помощи может выплачиваться в количественном выражении (в рублях).

ПРИЛОЖЕНИЕ №1

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А.И.Фатьянова»

№	Виды выплат	Размер доплаты		Примечание
		в % к ставке (окладу)	В рублях	
1. Выплаты компенсационного характера				
1.1	За работу с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда:			Постановление Главы №772 от 08.09.2008 (п.5.4)
	- учителям химии, труда, информатики, сотрудникам, работающим с компьютерной техникой	12		
	- уборщикам служебных помещений, за работу с моющими средствами, за уборку туалетных комнат, за приготовление хлорного раствора	12		
	- лаборантам кабинета химии, за работу с использованием химических реактивов	12		
	- лаборантам кабинета информатики, за работу с дисплеем ЭВМ	12		
	- рабочему по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дезинфектору	12		
	- работникам столовой (шеф-повару, поварам, кухонному рабочему)	12		
1.2	За работу в ночное время (с 22.00 до 6.00)	35		Постановление Главы №772 от 08.09.2008 (п.5.5.1)
1.3	За работу в выходные или праздничные дни	100 или предоставлени е другого дня отдыха		Постановление Главы №772 от 08.09.2008 (п.5.5.5)
1.4	За совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличения объема работ, за работу не входящую в круг основных должностных обязанностей при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.	По соглашению сторон с учетом содержания и объема работы		Постановление Главы №772 от 08.09.2008 (п.5.5.3)
1.5	За выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.	По соглашению сторон с учетом содержания и объема работы		Постановление Главы №772 от 08.09.2008 (п.5.5.3)

1.6	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам за фактически отработанное время		5000	Письмо Министерства просвещения РФ от 28 мая 2020 г. N ВБ-1159/08 "О направлении разъяснений" Разъяснения по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций
2. Условия применения повышающего коэффициента				
2.1	Условия применения повышающего коэффициента специфики выпускникам профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, обучающимся по очной форме, поступившим на работу в образовательные организации до прохождения ими аттестации (но не более 2 лет, за исключением время нахождения в отпуске по беременности и родам, т также по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет):			Постановление Главы Вязниковского района № 585 от 16.05.2014г.
	- высшим профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,8		
	- с высшим образованием	1,7		
	- со средним профессиональным образованием (диплом с отличием)	1,7		
	- со средним профессиональным образованием	1,6		
2.2	Условия применения повышающего коэффициента специфики заведующим производства (шеф-поварам), поварам за работу в образовательной организации	3		Постановление Главы Вязниковского района № 585 от 16.05.2014г
2.3	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов	1,2		Постановление Главы №772 от 08.09.2008

2.4	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья	1,2		Постановление Главы №772 от 08.09.2008
2.5	Обучающимся очной формы обучения организаций высшего образования, работающих в муниципальных общеобразовательных организациях	1,7		Постановление администрации муниципального образования Вязниковский район Владимирской области № 9 от 15.01.2021

Размер материальных выплат по п.п. 1.4, 1.5 может определяться в количественном выражении (в рублях).

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

**к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А.И.Фатьянова»**

Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам

№	Виды выплат	Размер доплаты		Примечание
		в % к ставке (окладу)	в рублях	
1. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно связанную с образовательным процессом				
1.1	Выплаты за осуществление функций классного руководителя при наполняемости класса (групп)			Постановление администрации муниципального образования Вязниковский район Владимирской области от 26.01.2018 № 66
	- в городской местности – более 25 человек		4000	
	- в городской местности – до 25 человек		2700	
1.2	Выплаты учителям 1-4 классов за проверку письменных работ при наполняемости класса			Постановление администрации Вязниковского района №1367 от 18.11.2013
	- более 13 человек	10		
	- до 13 человек	5		
1.3	Выплаты учителям 5-11 классов за проверку письменных работ по математике, русскому языку и литературе			Постановление администрации Вязниковского района №1367 от 18.11.2013
	- более 13 человек	20		
	- до 13 человек	10		
2. Выплаты за дополнительную работу, непосредственно не связанную с образовательным процессом				
2.1	Выплаты за заведование оборудованными и паспортизированными учебными кабинетами, лабораториями, музеями, спортивными залами, лыжными базами	от 5 до 15		Постановление администрации Вязниковского района №1367 от 18.11.2013
2.2	Выплаты за заведование мастерскими:			Постановление администрации Вязниковского района №1367 от 18.11.2013
	- одной учебной мастерской	от 5 до 20		
	- одной комбинированной мастерской	от 5 до 35		
2.3.	Осуществление руководства образовательными центрами			
2.3.1.	- в образовательном учреждении	от 5 до 15		
2.3.2.	- районными	от 5 до 20		
2.3.3.	- профессионально-отраслевыми	от 5 до 20		
2.3.4.	- выплаты за работу с библиотечным фондом учебников	от 5 до 20		

2.4.	Выплаты воспитателям, преподавателям, учителям 1-11 классов, социальным педагогам, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, педагогам-психологам, за работу с детьми из социально-неблагополучных семей	15		Постановление администрации Вязниковского района №1367 от 18.11.2013
2.5.	Организация внеклассной и внешкольной работы	30		
2.6.	Консультирование, рецензирование рефератов, исследовательских работ, индивидуальных проектов, ведение опытно-экспериментальной работы согласно программы: - руководитель - учитель	25 15		
2.7.	Создание и ведение тематических страниц школьного сайта	30		
2.8.	Ведение документации педагогического совета, Совета школы и других органов школьного самоуправления	10		
2.9.	Оформление базы ПФДО	30		
2.10.	Организация работы школьных средств массовой информации (газеты, радио, видеопрограммы, видеоролики)	30		
2.11.	Качественное предоставление информации по микрорайону	15		
2.12.	Работа с системами электронного мониторинга	30		
2.13.	За администрирование школьного сайта	40		
2.14.	За участие в модернизации учебного (воспитательного) процесса в части апробации и применения учителем новых стандартов	15		
2.15.	Создание и поддержка работы сайта учителя при систематическом обновлении	20		
2.16.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися при подготовке к ЕГЭ и ГИА	25		
2.17.	Организация работы с электронной почтой и Интернет-ресурсами	40		
2.18.	Консультации и дополнительные занятия с отстающими и одаренными учащимися	25		
2.19.	Музыкальное сопровождение общешкольных мероприятий	20		
2.20.	Осуществление преемственности в работе с дошкольниками	15		
2.21.	Подготовка к школе детей, не посещающих ДОУ	15		
2.22.	Организация общественно-полезного труда	15		

2.23.	За интенсивность труда, в т.ч. превышение наполняемости классов и групп	30		
2.24.	Стаж непрерывной работы в данной школе при условии качества и результатов труда	10		
2.25.	Качественная организация дистанционного обучения	25		
2.26.	Качественная организация адаптационного периода младших школьников	15		
2.27.	Организация и проведение творческих встреч	20		
2.28.	Участие в работе экспериментальной площадки по направлению «Школа прогрессивного мышления»	50		
2.29.	Качественная организация внеурочной деятельности учащихся основной школы	20		
2.30.	Качественная организация внеурочной деятельности учащихся начальных классов	20		
2.31.	Ведение мониторинга физического развития	10		
2.32.	Осуществление наставничества	от 20 до 30		
2.33.	Организация каникулярного отдыха детей	20		
2.34.	Ведение мониторинга качества обучения по предметам	20		
2.35.	Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по предмету	25		
2.36.	Организация работы «Проектного офиса»	20		
2.37.	Заведование учебно-опытными участками, парниковыми хозяйствами			Постановление администрации Вязниковского района №1367 от 18.11.2013
	- площадью менее 0,5 га	от 5 до 15		
	- площадью более 0,5 га	от 5 до 25		
2.38.	Подготовка школы как объекта ГО	15		
2.39.	Работа с допризывной молодежью	15		
2.40.	Достижение высоких результатов в районных соревнованиях по военно-прикладным видам спорта	15		
2.41.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	15		
2.42.	Качественная подготовка учащихся к ВГР	20		
2.43.	Участие в инновационной деятельности	от 15 до 40		
2.44.	Высокий уровень организации и проведение внеурочных мероприятий с учащимися, активность во внеклассной работе по предмету	20		
2.45.	Организация работы школьного пресс-центра	20		

2.46.	Организация работы школьного научного общества «Импульс»	20		
2.47.	Организация подвоза учащихся	15		
2.48.	Организация работы Центра развития одаренных детей «Интеллект»	25		
2.49.	Разработка методических пособий	50		
2.50.	Использование БСП	от 20 до 30		
2.51.	Организация горячего питания учащихся	30		
2.52.	Организация и проведение Всероссийских проверочных работ (ВПР)	30		
2.53.	Организация работы по бесперебойному функционированию системы контентной фильтрации	15		
2.54.	Организация внутришкольного аудита	40		
2.55.	Участие в конкурсе «Педагогический дебют»:			
	Победитель	50		
	Лауреат	30		
2.56.	Участие в конкурсах профессионального мастерства			
	Победитель	25		
	Лауреат	15		
2.57.	Активное взаимодействие с родителями обучающихся	5		
2.58.	Координация деятельности по работе с одаренными детьми	40		
2.59.	Организация «Школы будущего первоклассника»	20		
2.60.	Организация дистанционного обучения на учебных платформах (Zoom, СЭДО, Яндекс.Учебник, Учи.ру и др.)	15		
2.61.	Создание цифровой образовательной среды	от 10 до 30		
2.62.	Цифровая трансформация	от 10 до 35		
2.63.	Использование платформы СЭДО, Яндекс.Учебник и др.	30		
2.64.	Привлечение электронных образовательных ресурсов в образовательный процесс	30		
2.65.	Организация всероссийских межрегиональных тренировочных мероприятий по ЕГЭ	30		
2.66.	Руководство школьным спортивным клубом	30		
2.67.	Кураторство волонтерского отряда	от 30 до 50		
2.68.	Активное участие в реализации программы региональной инновационной площадки (РИП) «4К» современного школьника»	30		
2.69.	Разработка дидактических материалов,	20		

	цифровых образовательных ресурсов (ЦОР), создание предметно-образовательной среды			
3. Выплаты за профессиональное мастерство				
3.1.	Педагогам, имеющим звание «Заслуженный учитель школы РФ»	20		Постановление Главы № 772 от 08.09.2008 (п.6.8)
	Профессор, доктор наук	50		
	Доцент, кандидат наук	20		
3.2.	Педагогам, имеющим знак «Отличник народного просвещения», знак «Почетный работник»	10		При наличии экономии заработной платы
4. Выплаты педагогам, проработавшим				
4.1.	1 год	до 50		При наличии экономии заработной платы
4.2.	2 года	до 90		
4.3.	3 года	до 200		

Выплаты стимулирующего характера административно-управленческого и вспомогательного персонала

«Заместитель директора по учебной работе», «Заместитель директора по АХЧ», «Заместитель директора по безопасности»

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	Работа с системами электронного мониторинга	50	
2.	Организация образовательного процесса дистанционного обучения	30	
3.	Организация образовательного процесса надомного обучения	30	
4.	Своевременное и качественное заполнение документов (ОО-1, ОО-2 и т.д.)	30	
5.	Результативность участия школьников в конкурсах	30	
6.	Организация горячего питания учащихся	30	
7.	Организация и проведение проверочных работ (ВПР)	30	
8.	Обеспечение готовности образовательного учреждения при проведении урочных и внеурочных мероприятий	30	
9.	Организация работы по развитию сетевого взаимодействия с представителями районных учреждений и организаций	20	
10.	Ведение мониторинга занятости учащихся внеурочной деятельностью	20	
11.	Участие в работе экспериментальной площадки по направлению «Школа прогрессивного мышления» (ШПМ)	50	
12.	Качество выполняемых работ	50	
13.	Активное участие в инновационной деятельности	40	
14.	Обеспечение подбора технического персонала и установление нагрузки	20	
15.	Активное участие в укреплении материально-технической базы школы	20	
16.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	20	
17.	Высокие результаты методической деятельности (призовые места в	20	

	конкурсах, семинарах, конференциях)		
18.	Организация и проведение районных, областных семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования	20	
19.	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников, поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	20	
20.	Подготовка педагогов к участию в конкурсах различного уровня	20	
21.	Результативность работы органов ученического самоуправления	20	
22.	Эффективная работа по снижению пропусков обучающимися учебных занятий без уважительных причин	20	
23.	Высокий уровень осуществления контроля за состоянием материальных ценностей (мебели, оргтехники, оборудования)	20	
24.	Эффективная организация работы технического персонала (привлечение к участию в субботниках, облагораживанию территорий ОО)	20	
25.	Организация проведения диктантов, диагностических работ в формате ЕГЭ	20	
26.	Качественное заполнение базы ПФДО	30	

**«Педагог-психолог», «Учитель-логопед» и «Учитель-дефектолог»,
«Социальный педагог»**

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	Наличие собственных методических разработок, публикаций	50	
2.	Организация работы Центра развития одаренных детей «Интеллект»	30	
3.	Активное участие в инновационной деятельности	30	
4.	Разработка методических пособий	30	
5.	Активное участие в работе совета по профилактике правонарушений	20	
6.	Работа с детьми с ограниченными возможностями здоровья	30	
7.	Активная работа по вовлечению учащихся, педагогов в конкурсы, проекты различного уровня	50	
8.	Распространение положительного опыта деятельности образовательного учреждения	30	
9.	Положительная динамика коррекции развития обучающихся	50	
10.	Участие в работе экспериментальной площадки по направлению «Школа прогрессивного мышления», БСП	50	
11.	Организация и проведение общешкольных родительских собраний, семинаров, мастер-классов	30	
12.	Диссеминация собственного педагогического опыта	30	
13.	Активное участие в разработке и реализации проектов	30	

«Педагог дополнительного образования»

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	Наличие призовых мест		
1.1.	Федеральный уровень	20	
1.2.	Региональный уровень	15	
1.3.	Муниципальный уровень	10	
2.	Рост процента охвата учащихся, занятых дополнительным образованием	25	

3.	Разработка методических пособий	50	
4.	Осуществление наставничества	20	
5.	Участие в инновационной деятельности	25	
6.	Охват «кружковой работой» обучающихся из «группы риска», результативность работы	25	
7.	Реализация программы проектов по развитию творческих способностей обучающихся:		
7.1.	Всероссийский уровень	20	
7.2.	Региональный уровень	15	
7.3.	Муниципальный уровень	10	
7.4.	Школьный уровень	5	
8.	Вовлечение учащихся в волонтерскую деятельность	25	

«Педагог-библиотекарь»

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	Организация постоянно действующих внутришкольных семинаров (библиотечных уроков) с читателями по использованию каталогов и других элементов справочно-библиотечного аппарата	15	
2.	Организация встреч с людьми, связанных с литературным творчеством	15	
3.	Консультации с обзорами и аннотациями поступившей литературы	15	
4.	Выступления на педсоветах, родительских собраниях	15	
5.	Использование информационно-коммуникативных, мультимедийных средств обучения компьютерных программ	15	
6.	Обеспечение комфортной среды в библиотеке (информационной, технологической, эстетической)	20	
7.	Организация изучения читательского спроса и сбор заявок для комплектации и обновления литературного фонда	15	
8.	Активное участие в реализации воспитательной программы школы	20	
9.	Наличие собственной странички на сайте школы и регулярность ее обновлений	25	
10.	Работа Совета библиотеки	20	
11.	Участие в методической, научно-исследовательской работе	20	

Выплаты стимулирующего характера учебно-вспомогательного персонала

№	Виды выплат	Размер доплаты в % к ставке (окладу)	Примечание
1.	Активность труда и высокие результаты работы	100	
2.	Качественное ведение документации	100	
3.	Качественная подготовка документов в пенсионный фонд (уточняющие справки, подготовка документов для оформления пенсий, работа с электронной системой СБИС и др.)	100	
4.	Сбор и передачу сведений по военнообязанным	100	
5.	Техническая поддержка и методическую помощь детям и учителям, занимающимся дистанционным обучением	30	
6.	Оказание помощи учителям в овладении и пользовании компьютерной техники на уроке и во внеклассных мероприятиях	30	
7.	Обеспечение и организация музыкального сопровождения школьных и районных мероприятий	30	
8.	Активное участие в работе сетевых сообществ	15	

9.	Вовлечение учащихся в создание мультимедийных продуктов, проектов	25	
10.	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	50	
11.	Техническая поддержка и проведение мероприятий в режиме ВКС	16	
12.	Техническая поддержка локальной сети школы	30	
13.	Техническая поддержка и обеспечение работы программно-аппаратных комплексов при проведении государственной итоговой аттестации (ГИА)	35	
14.	Техническая поддержка школьного радиоузла	30	
15.	Техническая поддержка, оказание помощи в создании TV передач	30	
16.	Обеспечение контроля за качественной работой системы видеонаблюдения	30	
17.	Качественная работа с автоматизированной информационной системой «БАРС»	100	
18.	Работа с системами электронного мониторинга	100	
19.	Работа с федеральной системой «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (ФИС ФРДО)	50	
20.	Техническая поддержка и обеспечение работы при проведении итогового собеседования	30	

Доплаты по решению компетентных органов могут быть установлены и за другие показатели. Размер любого материального поощрения по разделу 2 может определяться в количественном выражении (в рублях)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

Критерии и показатели качества результатов

и эффективности деятельности педагогических работников

к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения

«Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А.И.Фатьянова»

№ пп	Критерии	Показатели	Индикаторы	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)	
1.	Учебная деятельность	1.1. Динамика обученности учащихся по предмету:	1.1.1. Отрицательная	0			
			1.1.2. Стабильная	0,5			
			1.1.3. Положительная	1			
		1.2. Результаты тестирования (4 класс, 9 класс ОГЭ, 11 класс ЕГЭ)	1.2.1. Ниже среднего областного	0			
			1.2.2. Средний областной уровень	0,5			
			1.2.3. Выше среднего областного	1			
		1.3. Динамика среднего балла на ЕГЭ, ОГЭ	1.3.1. На уровне среднего по району	0,5			
			1.3.2. Выше среднего по району	1			
		1.4. Результаты внутришкольной диагностики метапредметных знаний	1.4.1. Ниже среднего	0			
			1.4.2. Средний уровень	0,5			
			1.4.3. Выше среднего	1			
		1.5. Подтверждение школьной оценки на экзаменах		1			
		1.6. Обеспечение преемственности по сохранности хорошистов и отличников	1.6.1. Ниже среднего по школе	0			
			1.6.2. Средний уровень по школе	0,5			
			1.6.3. Выше среднего по школе	1			
		1.7. Наличие положительной динамики в работе со слабоуспевающими учащимися по предмету.		1			
		1.8. Участие в олимпиадах		1			
		1.9. Наличие призовых мест в олимпиадах	Школьный уровень				
			1.9.1. Участие	1			
			1.9.2. Призер	2			
1.9.3. Победитель	3						
Муниципальный уровень							
1.9.4. Участие	2						
1.9.5. Призер	3						
1.9.6. Победитель	4						
Региональный уровень							
1.9.7. Участие	4						
1.9.8. Призер	5						
1.9.9. Победитель	6						

		Межрегиональный, российский уровень			
		1.9.10. Участие	4		
		1.9.11. Призер	5		
		1.9.12. Победитель	10		
		1.9.13. Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей (муниципальный уровень и выше)	2		
	1.10. Участие в конкурсах		1		
	1.11. Наличие призовых мест в конкурсах:	Школьный уровень			
		1.11.1. Участие	0,5		
		1.11.2. Призер	1		
		1.11.3. Победитель	2		
		Муниципальный уровень			
		1.11.4. Участие	1		
		1.11.5. Призер	2		
		1.11.6. Победитель	3		
		Региональный уровень			
		1.11.7. Участие	2		
		1.11.8. Призер	3		
		1.11.9. Победитель	5		
		Межрегиональный, российский уровень			
		1.11.10. Участие	3		
		1.11.11. Призер	4		
		1.11.12. Победитель	7		
		1.11.13. Дополнительные баллы при наличии призеров и победителей (муниципальный уровень и выше).	1		
		1.11.14. Соответствие уровня обученности уровню обучаемости.	2		
	Участие в спортивных соревнованиях и спартакиада		1		
	1.13. Результаты в спортивных соревнованиях и спартакиадах:	1.13.1. Подготовка школьных спортивных команд участие в соревнованиях и спартакиадах.	1 балл за каждое		
		Результаты в спортивно-туристических соревнованиях и спартакиадах, эстафетах.			
		1.13.2. Муниципальных	2		
		1.13.3. Региональных	3		
		1.13.4. Межрегиональных, российских уровней	5		
		1.13.7. Положительная динамика уровня физического развития	3		

		1.14. Положительная динамика уровня физического развития учащихся (для учителей физического воспитания):	1.14.1. Ниже среднего по школе	0				
			1.14.2. Средний уровень по школе	0,5				
			1.14.3. Выше среднего по школе	1				
				1.15. Качество надомного обучения и по результатам обученности		1		
				1.16..Качественная организация и проведение ЕГЭ, ГИА, подготовка ГИА (как ППЭ)		3-10		
		1.17. Организация (участие) системных исследований, мониторинга, индивидуальных достижений обучающихся	1.17.1. Организация и участие		3			
			1.17.2. Участие		1			
		1.18. Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	1.18,1. Стабильная и позитивная динамика уровня обученности					
			Процент абсолютной успеваемости:					
			100%			5		
			От 95% до 99%			3		
			От 90% до 94%			1		
			1.18.2. Стабильная и позитивная динамика качества знаний					
			Рост или снижение числа обучающихся, повысивших оценку					
			Факт роста			5		
Стабильно			3					
Снижение			0					
		1.19. Обеспечение индивидуальной образовательной траектории учеников		1-10				
		1.20. Участие в проверке Всероссийских проверочных работ (ВПР)		1 за класс				
		1.21. Ответственные организаторы при проведении Всероссийских проверочных работ (ВПР)		2				
2.	Организация внеклассной работы по предмету	2.1. Презентация опыта работы на уровне	2.1.1. школы		1			
			2.1.2. района		2			
			2.1.3. области		3			
				2.2. участие в экскурсионной деятельности с детьми (Пушкинская карта)		1		
				2.3. Реализация комплексно-целевых программ		1		
		2.4. Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность:	2.4.1. До 15% от общего количества			0,5		
			2.4.2. От 15% до 35%			1		
			2.4.3. Более 35%			1,5		
		2.5. Участие в конкурсах (результаты)	2.5.1. Областных			2		
			2.5.2. Районных			1		
		2.6. Привлечение родителей для участия во внеурочной деятельности с учащимися		1-3				
3.	Инновационная Деятельность	3.1. Ведение экспериментальной работы			1-3			
		3.2. Использование современных педагогических технологий в учебно-воспитательном процессе, в то числе в рамках ФГОС			1-3			
		3.3. Разработка и апробация авторских программ			1-3			
		3.4. Разработка информационных ресурсов			1-3			
		3.5. Создание и пополнение портфолио учителя			1-3			
		3.6. Использование ИКТ в учебном процессе			1-3			

		3.7. Организация дистанционного обучения		1-3			
		3.8. Организация дистанционного обучения, находящихся на карантине		1-3			
		3.9. Участие в работе экспериментальной площадки по направлению «Школа прогрессивного мышления» (ШПМ)	3.9.1. Разработка блочно-событийных погружений (БСП)	2			
			3.9.2. Внедрение блочно-событийных погружений (БСП)	3			
			3.9.3. Повышение уровня эмпатии у учащихся в урочной деятельности	2			
			3.9.4. Повышение уровня эмпатии у учащихся во внеурочной деятельности	2			
			3.9.5. Развитие дивергентного мышления у учащихся	2			
		3.10. Создание информационного пространства		2			
		3.11. Разработка оценочного листа и материалов для внедрения и контроля БСП		2			
		3.12. Участие в детской межрегиональной и международной коммуникативной платформе «Мосты успеха»		3			
		3.13. Участие в вебинарах и онлайн-форумах ШПМ		2			
		3.14. Публикации (представление своего опыта) в любом информационном поле, сборнике		3			
		3.15. Участие в проектном офисе, разработка портфелей проектов		3			
		3.16. Создание собственного образовательного контента		1-3			
		3.17. Организация электронной учительской		1-3			
		3.18. Активное участие в рабочих группах		1-3			
4.	Методическая деятельность	4.1. Открытые уроки, занятия		1-3			
			4.2. Разработка методических материалов		1-3		
			4.3. Обобщение и распространение опыта:	4.3.1. На уровне школы	1		
				4.3.2. На уровне района	2		
				4.3.3. На уровне области	3		
			4.4. Участие и результативность в педагогических и других конкурсах, фестивалях, конференциях:	4.4.1. На уровне школы	1		
				4.4.2. На уровне района	2		
				4.4.3. На уровне области	3		
			4.5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей		1		
			4.6. Своевременное и качественное оформление и ведение школьной документации (для всех педагогических работников)		2		
			4.7. Работа в олимпиадных комиссиях, марафонах открытых уроков и др.		2		
			4.8. Распространение опыта.	4.8.1. Школьный уровень	1		
				4.8.2. Муниципальный уровень	2		
				4.8.3. Региональный уровень	3		
				4.8.4. Федеральный уровень	4		
			Наличие собственных методических разработок, публикаций педагогов в изданиях разного уровня, распространение положительного опыта деятельности образовательного	4.8.1. Школьный уровень	1		
				4.8.2. Муниципальный уровень	2		
		4.8.3. Региональный уровень		3			
		4.8.4. Федеральный уровень		4			

		учреждения и педагогов			
		4.9. Участие в работе творческих групп по разработке программы развития школы, проектов	4.9.1. Руководство группой	2	
			4.9.2. Участие в работе группы	1	
		4.10. Участие в работе школьного сайта		1-4	
		4.11. Презентации результатов деятельности школы в школьной газете, СМИ, на школьных сайтах.		3	
		4.12. Составление отчета по экспериментальной деятельности.		2	
		4.13. Работа с одаренными детьми		3	
5.	Результативность деятельности	5.1. Динамика воспитанности	5.1.2. Ниже среднего по школе	0	
5.1.3. Средний уровень по школе			1		
5.1.4. Выше среднего по школе			2		
5.2. Качество знаний по классу			5.2.1. Ниже среднего по школе	0	
		5.2.2. Средний уровень по школе	1		
		5.2.3. Выше среднего по школе	2		
		5.3. Отсутствие или снижение правонарушений в классе		3	
		5.4. Отсутствие отсева учащихся в классе		3	
		5.5. Охват учащихся горячим питанием	5.5.1. Ниже среднего по школе	0	
			5.5.2. Средний уровень по школе	1	
			5.5.3. Выше среднего по школе	2	
		5.6. Выполнение программы экскурсионной деятельности учащихся класса		1-3	
		5.7. Участие классов в общешкольных мероприятиях, КТД		1-3	
		5.8. Участие в волонтерских движениях		1-3	
		5.9. Дежурство по школе:	5.9.1. С замечаниями	0	
			5.9.2. Без замечаний	1	
		5.10. Использование новых эффективных форм работы с родителями (туристической, экологической направленности и др.)		1-3	
		5.11. Организация семейного клуба		1-3	
		5.12. Участие в проектной деятельности	5.12.1. На уровне школы	1	
			5.12.2. На уровне района	2	
			5.12.3. На уровне области	3	
	5.12.4. На уровне России		4		
	5.13. Позитивная динамика результативности внеурочной деятельности по предметам	5.13.1. Качественная работа кружков, факультативов, студий, научных обществ с представлением результатов общественности	1-3		
		5.13.2. Организация и проведение творческих презентаций; сотрудничество с родителями	1-3		
		5.13.3. Активность во внеклассной работе по предмету: предметные недели	1-3		
		5.13.4. Участие в социальных проектах.	1-3		
		5.13.5. Работа «Интеллектуального клуба»	1-3		
		5.13.6. Организация работы школьного пресс-центра	1-3		

		5.13.7. Организация каникулярного отдыха де (увеличение кол-ва)	1-3		
		5.13.8. Обеспечение занятости детей в каникулярное время в загородном лагере «Сосновый бор» (увеличение количества отдохнувших), школьном лагере «Гвоздичка»	1-3		
		5.13.9. Организация временной занятости в каникулярное время	1-3		
		5.13.10. Подготовка и проведение экскурсий в школьном музее «Исток»	1-3		
		5.13.12. Организация работы школьной TV студии	1-3		
	5.14. Высокие результаты внеурочной деятельности: (соревнования, олимпиады, конкурсы, конференции, творческие работы)	5.14.1. Школьный уровень	1		
		5.14.2. Региональный уровень	2		
		5.14.3. Всероссийский уровень	4		
		5.15. Научно-практические конференции	1-3		
		5.16. Труновские чтения	1-3		
		5.17. Вектор познания	1-3		
		5.18. Большие вызовы	1-3		
		5.19. Конкурсы сочинений	1-3		
		5.19.1. Юные исследователи и др.	1-3		
	5.20.. Воспитательная и социально-значимая деятельность	5.20.1. Отсутствие факта постановки на профилактический учет учащихся из социально-неблагополучных семей, положительная дина снятия с профилактического учета	2		
		5.20.2. Отсутствие, положительная динамика пропусков учащихся из социально-неблагополучных семей без уважительных причин	1-3		
		5.20.3. Охват учащихся из социально-неблагополучных семей дополнительным образованием	1-3		
		5.20.4. Наличие и выполнение индивидуальных программ педагогического, психологического сопровождения учащихся из социально неблагополучных семей	1-3		
		5.20.5. Подготовка, проведение внутришкольных социально ориентированных мероприятий по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних (ГДН, рейды)	1-3		
		5.20.6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей, группы риска, организация индивидуальной работы с семьями, находящихся в трудной жизненной ситуации.	1-3		
		5.20.7. Организация дежурства по школе	1		
		5.20.8. Отсутствие травматизма учащихся	2		
		5.20.9. Организация и проведение внеклассных школьных мероприятий, участие в районных мероприятиях	1 балл за каждое		
		5.20.10. Активное привлечение родителей к участию в учебно-воспитательном процессе школы	2		
		5.20.11. Реализация мероприятий, обеспечивающих	2		

		взаимодействие с родителями обучающихся			
		5.20.12. Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.) озеленение школы	2		
		5.20.13. Сохранение или рост процента охвата учащихся, занятых дополнительным образованием	1-3		
		5.20.14. Снижение контингента обучающихся, состоящих на учете (внутришкольный учет, КДН)	1-3		
		5.20.15. Профорientационная работа с учащимися	1		
		5.20.16. Активное участие в общественной жизни школы	1 балл за каждое		
6.	Зав. кабинетом, мастерской	6.1. Личное участие в оборудовании кабинета	2		
		6.2. Содержание в соответствии с санитарными нормами, требованиями ФГОС	1		
		6.3. Эстетика	0,5		
7.	Руководство кафедрой, МО	7.1. Ведение тематической страницы сайта	1		
		7.2. Презентация опыта работы			
		7.2.1. На уровне школы	1		
		7.2.2. На уровне районов	2		
		7.2.3. На уровне области	3		
		7.3. Участие в экспериментальной работе	1		
		7.4. Своевременное и качественное оформление и ведение школьной документации (для всех педагогических работников)	2		
8.		Снижение баллов за нарушение работником распорядка работы школы и функциональных обязанностей	За каждый случай - 1		
9.		Снижение баллов за наличие обоснованных обращений учащихся и родителей по поводу конфликтных ситуаций	За каждый случай - 1		
10.		Повышение баллов за личное участие работником в особо значимых и важных мероприятиях для организации работы школы.	За каждый случай - 1		
11.		Повышение баллов за высокую оценку педагога по результатам мониторингов и мероприятий внутришкольного контроля	За каждый случай - 1		

Критерии по должности «Социальный педагог»

№ пп	Критерии	Показатели	Индикаторы	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)	
1.	Уровень профессиональной культуры социального педагога	1.1. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту	1.1.1. Ниже уровня прошлого года	0			
			1.1.2. На уровне прошлого года	0,5			
			1.1.3. Выше уровня прошлого года	1			
		1.2. Коррекция отклонений в развитии обучающихся	1.2.1. Положительная динамика среднего балл учащихся с проблемами в обучении:	а) Ниже уровня прошлого года	0		
				б) На уровне прошлого года	0,5		
				в) Выше уровня прошлого года	1		
			1.2.2. Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля:	а) Ниже уровня прошлого года	0		
				б) На уровне прошлого года	0,5		
				в) Выше уровня прошлого года	1		
		1.3. Доля обучающихся, охваченных мероприятиями, направленными на формирование правовой культуры	1.3.1. Менее 20%	0			
			1.3.2. От 20% до 80%	0,5			
1.3.3. Более 80%	1						
2.	Результативность деятельности социального педагога по защите прав ребенка	2.1. Охват системой работы по правовому просвещению родителей и педагогов (лектории для родителей, педагогический консилиум для педагогов, клуб для родителей)	2.1.1. Менее 20%	0			
			2.1.2. От 20% до 80%	0,5			
			2.1.3. Более 80%	1			
		2.2. Деятельность педагога по защите прав опекаемых детей в оформлении правоустанавливающих документов	2.2.1. Не ведется	0			
			2.2.2. Деятельность ведется	1			
		2.3. Работа по патронажу семей, находящихся в социально-опасном положении	2.3.1. Нет	0			
			2.3.2. Есть	1			
		2.4. Взаимодействие со специалистами социальных служб, службы занятости правоохранительных, благотворительных и других организаций	2.4.1. Нет	0			
			2.4.2. Есть	1			
		2.5. Работа по патронажу опекаемых детей	2.5.1. Нет	0			
			2.5.2. Есть	1			
2.6. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися	1-3						
2.7. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	1-3						
2.8. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений	1-3						
2.9. Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса	1-3						
2.10. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	1-3						
2.11. Увеличение количества питающихся детей	1-3						

	2.12. Использование современных образовательных стандартов	1-3		
	2.13. Качественная организация методической работы по проблемам образования и воспитания	1-3		
	2.14. Разработка и реализация авторских программ, апробация новых программ	1-3		
	2.15. Результативность индивидуальной работы с детьми, с семьями учащихся	1-3		
	2.16. Снижение динамики правонарушений	1-3		
	2.17. Наличие системы мониторинга, социологических исследований в работе специалистов	1-3		
	2.18. Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах, наличие публикаций, выступление на МО, районных методических объединений, школьных мероприятиях.	1-3		
	2.19. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей	1-3		
	2.20. Результативная работа Совета по профилактике правонарушений.	1-3		
	2.21. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей.	1-3		
	2.22. Активное участие в рабочих группах	1-3		

Критерии по должности «Педагог-психолог», «Учитель-логопед», «Учитель-дефектолог»

№ пп	Критерии	Показатели	Индикаторы	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)	
1.	Психодиагностическое сопровождение образовательного процесса	1.1. Востребованности услуг участниками образовательного процесса: Доля охваченных диагностикой:	Учащихся:				
			1.1.1. до 50%		0,5		
			1.1.2. свыше 50%		1		
			Педагогов:				
			1.1.3. до 50%		0,5		
			1.1.4. свыше 50%		1		
		1.2. Взаимодействие специалиста с администрацией и другими специалистами:	Родителей:				
			1.1.5. до 50%		0,5		
			1.1.6. свыше 50%		1		
		1.2. Взаимодействие специалиста с администрацией и другими специалистами:	1.2.1. Работает изолированно по запросу		0,5		
			1.2.2. Периодически взаимодействует с работниками учреждения		1		
		1.3. Количество обращений учащихся за консультациями к специалисту:	1.2.3. Постоянно взаимодействует с работниками и администрацией учреждения		1,5		
			1.3.1. Ниже уровня прошлого года		0		
		1.4. Коррекция отклонений в развитии обучающихся:	1.3.2. На уровне прошлого года		0,5		
1.3.3. Выше уровня прошлого года			1				
Положительная динамика среднего балла учащихся проблемами в обучении:							
1.4.1. Ниже уровня прошлого года			0				
1.4.2. На уровне прошлого года			0,5				

			1.4.3. Выше уровня прошлого года	1		
			Снижение доли учащихся, охваченных различными формами контроля:			
			1.4.4. Ниже уровня прошлого года	0		
			1.4.5. На уровне прошлого года	0,5		
			1.4.6. Выше уровня прошлого года	1		
2.	Коррекционно-развивающее сопровождение образовательного процесса	2.1. Обеспеченность образовательного процесса коррекционно-развивающими программами.	Доля учащихся, охваченных групповыми коррекционно-развивающими занятиями:			
			2.1.1. До 50%	0,5		
			2.1.2. Свыше 50%	1		
			Доля учащихся, охваченных индивидуальными коррекционно-развивающими занятиями:			
			2.1.3. До 50%	0,5		
			2.1.4. Свыше 50%	1		
3.	Психопрофилактическое и здоровье-сберегающее сопровождение образовательного процесса	3.1. Сохранение и укрепление здоровья. Эффективное осуществление психолого-педагогического сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья:	3.1.1. Не ведется	0		
			3.1.2. Ведется	1		
		3.2. Охват профилактическими мероприятиями:	3.2.1. До 50%	0,5		
			3.2.2. От 50% до 80%	1		
			3.2.3. Свыше 80%	1,5		
4.	Результативность деятельности по социально-психологической адаптации обучающихся	4.1. Взаимодействие с родителями учащихся:	4.1.1. Отсутствие анализа	0		
			4.1.2. Ведется частичный анализ	0,5		
			4.1.3. Полный анализ	1		
		4.2. Отсутствие правонарушений среди детей, детей состоящих на учете в КДН, ПДН и др.	4.2.1. Отрицательная динамика	0		
			4.2.2. Отсутствие нарушений	0,5		
		4.3. Результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися.		1-3		
		4.4. Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля.		1-3		
		4.5. Высокая результативность проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений.		1-3		
		4.6. Работа с детьми из социально-неблагополучных семей.		1-3		
		4.7. Активное участие в мероприятиях по социально-психологическому сопровождению учебно-воспитательного процесса.		1 балл за каждое		
		4.8. Высокий уровень исполнительской дисциплины		1-3		
		4.9. Использование современных образовательных технологий		1-3		
		4.10. Качественная организация методической работы по проблемам образования и воспитания		1-3		
		4.11. Разработка и реализация авторских программ, апробация новых программ..		1-3		
		4.12. Результативность индивидуальной работы с детьми, с семьями учащихся.		1-3		
		4.13. Наличие системы мониторинга, социологических исследований в работе специалистов.		1-3		

		4.14. Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах, наличие публикаций, выступление на школьных, районных методических объединениях, школьных мероприятиях.	1 балл за каждое		
		4.15. Вовлечение учащихся, педагогов в конкурсы, проекты различного уровня.	1-3		
		4.16. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей	1-3		
		4.17. Результативная работа по дошкольному образованию детей	1-3		
		4.18. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей	1-3		
5.	5. Учебная деятельность	5.1. Качественная организация и проведение ЕГЭ, ГИА, подготовка ГИА (как ППЭ)	3-10		
6.	6. Воспитательная и социально-значимая деятельность	6.1. Организация и проведение внеклассных и школьных мероприятий, участие в районных мероприятиях	1 балл за каждое		
7.	Инновационная деятельность	7.1. Участие в работе экспериментальной площадки по направлению «Школа прогрессивного мышления» (ШГПМ)	7.1.1. Разработка блочно-событийных погружений (БСП)	2	
			7.1.2. Внедрение блочно-событийных погружений (БСП)	3	
			7.1.3. Повышение уровня эмпатии у учащихся в урочной деятельности	2	
			7.1.4. Диагностика уровня эмпатии у учащихся во внеурочной деятельности	2	
			7.1.5. Развитие дивергентного мышления у учащихся	2	
		7.2. Создание информационного пространства	2		
		7.3. Разработка оценочного листа и материалов для внедрения и контроля БСП	2		
		7.4. Участие в детской межрегиональной и международной коммуникативной платформе «Мосты успеха»	3		
		7.5. Участие в вебинарах и онлайн-форумах ШГПМ	2		
		7.6. Публикации (представление своего опыта) в любом информационном поле, сборнике	3		
		7.7. Участие в проектном офисе, разработка портфелей проектов	3		
7.8. Активное участие в рабочих группах	1-3				

Критерии по должности «Педагог дополнительного образования», «Педагог-организатор»

№ пп	Критерии	Показатели	Индикаторы	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Организация воспитательной работы	1.1. Доля учащихся, хваченных дополнительным образованием (кружки, секции, клубы):	1.1.1. До 50%	0,5		
			1.1.2. Свыше 50%	1		
		1.2. Сохранность контингента обучающихся:	1.2.1. До 50%	0,5		
			1.2.2. Свыше 50%	1		
		1.3. Участие в разработке, корректировке и рецензировании дополнительных	1.3.1. Программы не представлены	0		
			1.3.2. Программы не аргументированы	0,5		

		образовательных программ	1.3.3. Программы аргументированы, ведется целенаправленная реализация	1,5			
		1.4. Формы организации воспитания:	1.4.1. Не занимается	0			
			1.4.2. Занимается несистематически	0,5			
			1.4.3. Традиционный подход к воспитанию	1			
			1.4.4. Современный подход к воспитанию (наличие программ воспитания, ее реализация)	1,5			
2.	Организация и результативность внеурочной деятельности	2.1. Систематичность внеурочной деятельности:	2.1.1. Внеурочная деятельность не представлен	0			
			2.1.2. Единичные внеурочные мероприятия в те	0,5			
			2.1.3. Наличие программы или плана внеурочной деятельности, внеурочная деятельность обоснована систематична	1			
			2.1.4. Внеурочная деятельность обоснована и систематична, имеет разнообразные, в том числе инновационные формы	1,5			
			2.1.5. Высокий уровень организации и проведен внеурочных мероприятий	2			
		2.2. Наличие особых достижений учащихся	Школьный уровень				
			2.2.1. Участие	1			
			2.2.2. Призер	2			
			2.2.3. Победитель	3			
			Муниципальный уровень				
			2.2.4. Участие	2			
			2.2.5. Призер	3			
			2.2.6. Победитель	4			
			Региональный уровень				
			2.2.7. Участие	4			
			2.2.8. Призер	5			
			2.2.9. Победитель	6			
			Межрегиональный, российский уровень				
		2.2.10. Участие	4				
		2.2.11. Призер	5				
2.2.12. Победитель	10						
2.2.13. Дополнительные баллы при наличии более 3 призеров и победителей (муниципальный уровень и выше)	1						
2.3. Количество учащихся, вовлеченных во внеурочную деятельность (конкурсы, проектная деятельность, кружки, за исключением олимпиад,	2.3.1. Учащиеся не вовлечены	0					
	2.3.2. Вовлечено до 15% от общего количества у	0,5					
	2.3.3. Вовлечено от 15% до 35% учащихся	1					

		факультативов) - рост процента охвата учащихся, занятых дополнительным образованием:	2.3.4. Вовлечено более 35% учащихся	1,5		
3.	Использование образовательных технологий	3.1. Обоснованность использования образовательных технологий в образовательном процессе:	3.1.1. Использование технологий не представлено	0		
			3.1.2. Использование технологий не аргументируется	0,5		
			3.1.3. Использование технологий обосновано поверхностно	1		
			3.1.4. Использование технологий обосновано	1,5		
3.2. Проектирование образовательной деятельности на основе применения образовательных технологий:	3.2.1. Методические материалы не отражают применение избранной технологии	0				
	3.2.2. Методические материалы отражают применение избранной технологии	1				
4.	Сохранение и укрепление здоровья детей	4.1. Результаты работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся:	4.1.1. Педагог оптимизирует учебный процесс с сохранения и укрепления здоровья учащихся.	0,5		
			4.1.2. Представлены оригинальные методики используемые учителем для укрепления здоровья учащихся	1		
			4.1.3. Особые достижения в области сохранения укрепления здоровья учащихся, их доказательное представление	2		
5.	Результативность работы	5.1. Интенсивность труда		1-3		
		5.2. Качественная организация летнего отдыха учащихся		1-3		
		5.3. Качественная организация оздоровления детей в каникулярное время		1-3		
		5.4. Отсутствие травм обучающимися		1-3		
		5.5. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)		1-3		
		5.6. Использование современных образовательных технологий		1-3		
		5.7. Качественная организация методической работы по проблемам образования и воспитания		1-3		
		5.8. Разработка и реализация авторских программ, апробация новых программ		1-3		
		5.9. Организация проектной деятельности органами детского самоуправления в творческих объединениях		1-3		
		5.10. Результативность индивидуальной работы с детьми, с семьями учащихся		1-3		
		5.11. Личные профессиональные достижения: результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях, выставках, конкурсах, наличие публикаций, выступление на МО, районных методических объединений, школьных мероприятиях		1-3		
		5.12. Наличие позитивных отзывов со стороны родителей		1-3		
		5.13. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности учащихся и родителей		1-3		
		5.14. Активное участие в рабочих группах		1-3		

Критерии по должности «Педагог-библиотекарь»

№ пп	Критерии	Показатели	Индикаторы	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Интенсивность и качество работы	1.1. Высокая читательская активность обучающихся (согласно анализа работы, дневника библиотеки)		1-2		
		1.2. Качественное ведение документации без предъявления замечаний		2		

		1.3. Внедрение и применение информационных технологий в работе библиотеки (ведение электронных баз данных, ведение и пополнение сайта, формирование базы полнотекстовых документов, создание информационных продуктов)	1-2		
		1.4. Выполнение требований ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности» от 25.07.2002г. № 114-ФЗ и приказа по школе «О работе с документами, включенными в «Федеральный список экстремистских материалов»	2		
		1.5. Высокое качество оформления кабинета	1-3		
		1.6. Отсутствие нарушений правил техники безопасности, санитарно-эпидемиологического и противопожарного режима	1-2		
2.	Массовая работа	2.1. Активное участие педагога-библиотекаря/библиотекаря в организации и проведении мероприятий («в» и «за» рамками плана работы):	2.1. на уровне школы	1	
			2.2. на муниципальном уровне	2	
			2.3. на региональном уровне	3	
			2.4. на федеральном уровне	4	
			2.2. Использование нестандартных форм выставочной работы (электронная выставка, выставка с применением подделок, игрушек и т.п.)	1-2	
			2.3. Организация выставок за пределами работы, по запросам и т.п.	1-2	
			2.4. Информационно-методическое сопровождение предметных недель, конкурсов и т.п.	1-2	
		2.5. Разработка и реализация проектной деятельности	3		
3.	Работа с фондом	3.1. Обеспечение сохранности библиотечного фонда (согласно плану работы)	3		
4.	Консультативная работа	4.1. Проведение консультаций учащихся, их родителей, педагогов (критерии поиска и отбора информации, критический отбор информации, безопасное пользование Интернетом и т.п.)	2		
		4.2. Наличие информационного стенда и его постоянное обновление	1		
5.	Методическая работа	5.1. Участие педагога-библиотекаря/библиотекаря в профессиональных конкурсах, грантах	1-2		
		5.2. Выступление на общешкольных мероприятиях (педагогический совет, методический совет родительское собрание, Совет школы и т.п.)	1-2		
		5.3. Активное участие в рабочих группах	1-3		
6.	Дополнительные баллы	6.1. Качественная подготовка победителей и призеров конкурсов, грантов и т.п.	1-4		
		6.2. Доставка учебников в школу и из школы (устанавливается на весь учебный год)	5		
		6.3. Выполнение общественных поручений, участие в общественных мероприятиях (субботник спартакиада, мероприятия по благоустройству и озеленению территории)	1-3		

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4

Критерии и показатели качества результатов и эффективности деятельности административно-управленческого и вспомогательного персонала к Положению об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 имени А.И.Фатьянова»

Критерии и показатели № 1 по должности «Заместитель директора по УР (ВР)»

№ пп	Функция заместителя директора	Показатели	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Организация учебно-воспитательного процесса в школе, руководство им и контроль за развитием этого процесса	1.1. Организация предпрофильного и профильного обучения	1-3		
		1.2. Положительная динамика снижения правонарушений учащихся, пропусков уроков	1-3		
		1.3. Высокий уровень организации профессиональной ориентации обучающихся	1-3		
		1.4. Ведение школьного сайта по направлениям деятельности	1-3		
		1.5. Отсутствие обращений и жалоб граждан о нарушении прав участников образовательного процесса	1-3		
		1.6. Отсутствие детского травматизма	1-3		
		1.7. Обеспечение высокого уровня исполнительской дисциплины педагогических работников и специалистов	1-3		
		1.8. Качественная организация дополнительного образования учащихся	1-3		
		1.9. Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	1-3		
		1.10. Обеспечение режима соблюдения норм и правил техники безопасности в учебно-воспитательном процессе	1-3		
		1.11. Качественная организация летнего труда и отдыха	1-3		
		1.12. Организация временной занятости обучающихся во внеурочное время	1-3		
2.	Методическое руководство педагогическим коллективом	2.1. Высокий уровень организации и проведения мероприятий, повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей	1-3		
		2.2. Результативность участия учащихся в конкурсах и олимпиадах районного, областного, всероссийского, международного уровней	1-3		
		2.3. Высокий уровень проведения семинаров, педагогических советов, конференций, Дней открытых дверей	1-3		
3.	Экспертно-аналитическая деятельность	3.1. Деятельность в составе экспертных, аттестационных комиссии, советов	1-3		

Критерии и показатели № 2 по должности «Заместитель директора по АХЧ»

№ пп	Функция заместителя директора	Показатели	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	1.10. Активное участие в укреплении материальной базы	1-3		
		1.11. Эффективная организация и проведение мероприятий по экономии по всем видам потребляемых ресурсов	1-3		
		1.15. Отсутствие замечаний по итогам проверок	1-3		
		1.16. Организация и проведение мероприятий,	1-3		

		повышающих авторитет, имидж школы у общественности, учащихся и родителей			
		1.17. Высокий уровень организации работы по сохранению и укреплению здоровья учащихся.	1-3		
		1.18. качественное проведение инвентаризации	1-3		
		1.19. Функционирование пришкольного участка на всех его объектах: учебно-опытного участка, физкультурно-оздоровительной зоны; зоны отдыха; хозяйственной зоны; зоны зеленых насаждений и газонов; проезжей части и дорожек	1-3		
2.	Работа с документацией	2.1. Своевременная и качественная отчетность в централизованную бухгалтерию	1-3		
		2.2. Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов и т.д.)	1-3		
3.	Выполнение мероприятий по здоровьесбережению учащихся и педагогов	3.1. Озеленение школы	1-3		
		3.2. Организация питьевого режима	1-3		
		3.3. Организация платных образовательных услуг	1-3		
		3.4. Организация горячего питания учащихся (родительская плата)	1-3		

**Критерии и показатели № 3
учебно-вспомогательного персонала**

№ пп	Показатели	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с положениями и инструкциями	1-3		
2.	Ведение электронного документооборота	1-3		
3.	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, не предусмотренных должностными обязанностями	1-3		
4.	Работа с пенсионным фондом	1-3		
5.	Работа по бронированию военнообязанных	1-3		
6.	Организация оперативной работы с сотрудниками школы по работе с входящими и исходящими документами	1-3		
7.	Качественное обслуживание и поддержание в рабочем состоянии оборудования учебных кабинетов	1-3		
8.	Художественное оформление школьных помещений, общешкольных мероприятий	1-3		
9.	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	1-3		
10.	Активное участие в укреплении материальной базы	1-3		
11.	Музыкальное сопровождение школьных и внешкольных мероприятий	1-3		
12.	Проявление инициативы и творчества при выполнении функциональных обязанностей	1-3		
13.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1-3		
14.	Качественное выполнение работы с системами электронного мониторинга			
15.	Работа с организациями социального страхования, медицинского страхования	1-3		
16.	Качественное предоставление муниципальных услуг	1-3		
17.	Интенсивность труда и высокие результаты работы	1-3		
18.	Грамотное оформление документации, ведение личных дел работников, учета входящей и исходящей документации	1-3		
19.	Ведение номенклатуры дел по школе (приказов, трудовых книжек, книги учета личного состава)	1-3		
20.	Качественное ведение документации	1-3		
21.	Качественная организация и проведение ЕГЭ	1-3		
22.	Заполнение аттестатов 9,11 классов, похвальных листов, грамот	1-3		

Критерии и показатели № 4 вспомогательного персонала

№ пп	Показатели	Баллы	Самооценка (в баллах)	Внешняя оценка (в баллах)
1.	Обеспечение выполнения требований пожарной безопасности и электробезопасности, охраны труда	1-3		
2.	Содержание помещений и территории школы в соответствии с требованиями СанПиН	1-3		
3.	Качественное проведение еженедельных и генеральных уборок	1-3		
4.	Оперативность и качество выполнения заявок по устранению технических неполадок	1-3		
5.	Высокий уровень профилактических работ, либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке	1-3		
6.	Высокое качество подготовки школы к новому учебному году, к отопительному сезону, к работе в зимних условиях	1-3		
7.	Выполнение работ, не свойственных основному функционалу, ремонтные работы	1-3		
8.	Выполнение разовых особо важных работ	1-3		
9.	Выполнение работ различной квалификации	1-3		
10.	Содержание в надлежащем состоянии квалификационной системы	1-3		
11.	Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	1-3		
12.	Качественное обеспечение условий безопасности для жизни и здоровья обучающихся и работников школы	1-3		
13.	Активное участие в укреплении учебной материальной базы	1-3		
14.	Высокий уровень исполнительской дисциплины	1-3		
15.	Стабильно высокое санитарно-гигиеническое состояние закрепленных помещений и пришкольной территории	1-3		
16.	Сохранность хозяйственного инвентаря и сантехнического оборудования	1-3		
17.	Высокий уровень профилактических работ либо своевременное устранение аварийных ситуаций на закрепленном участке работы	1-3		
18.	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы	1-3		
19.	Активное участие в проведении текущих ремонтных работ в школе	1-3		

Размер стимулирующих выплат каждому работнику за определенный период (январь-июнь) определяется следующим образом:

1) производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого работника в рамках внутришкольного контроля за прошедший период;

2) суммируются баллы, полученные всеми работниками общеобразовательного учреждения (общая сумма баллов);

3) размер стимулирующей части ФОТ, запланированного на период, делится на общую сумму баллов. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла;

4) указанный показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого работника. В результате получается размер стимулирующих выплат. Выплаты производятся равными долями ежемесячно или единовременно.

Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты дифференцированно в зависимости от результата: каждому критерию соответствует определенное количество баллов. Экспертная комиссия рассматривает результаты деятельности работников в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность информации возлагается на заместителей директора по учебно-воспитательной работе. Экспертная комиссия распределяет стимулирующие выплаты и определяет итоговый балл в денежном эквиваленте.

Приложение № 3
к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.

ПЛАН


укрепления учебно-материальной базы школы на 2022 -2023 г.г.

		Ответственные
1.	Замена ветхих оконных рам в учебных кабинетах и коридорах, в туалетных комнатах (корпус №2).	Директор
2.	Замена дверей запасных выходов (корпус №2).	Директор
3.	Утепление арки (корпус №1).	Директор

Директор:



Председатель профкома:


М. В. Петрова

Приложение № 4
к Коллективному договору на 2021-2024 г.г.

В соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 №290н « Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты » и « Типовыми отраслевыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты » работодатель обязан обеспечить приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Приобретение средств индивидуальной защиты осуществляется за счет средств работодателя.

ПЕРЕЧЕНЬ

должностей и профессий для бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

Наименование профессий, должностей	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Сроки носки в месяцах
Уборщица служебных помещений	Перчатки резиновые Халат	6 12
Рабочий по зданию	Халат хлопчатобумажный Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные	12 дежурные 3
Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	12
Повар, шеф-повар	Костюм хлопчатобумажный Передник хлопчатобумажный Колпак хлопчатобумажный	12 12 12
Посудомойка	Фартук клеенчатый с нагрудником	12

Директор:


О.Н. Байдук

Председатель профкома:


М.В. Петрова

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью
74 (семьдесят четыре) листа

О.Н.Балюк

Директор

