

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 35 г. Томска  
на 2024 - 2027 годы

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

  
Пьянзина  
Дата подписания  
« 28 » 2024 г.

**От работников:**

Председатель первичной профсоюзной  
организации образовательной  
организации

  
В.Фирсов  
Дата подписания  
« 28 » 2024 г.

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА  
Коллективный договор зарегистрирован  
Регистрационный № 776  
Дата регистрации 27.09.2024

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду \_\_\_\_\_

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_\_ г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_

(должность, Ф.И.О.)

М.П.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ СОШ № 35 г. Томска.

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации;
- нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Закон Томской области «О социальном партнерстве в Томской области» от 13.01.2003 № 11-ОЗ;
- Трехстороннее областное и городское соглашения, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - МАОУ СОШ № 35 г.Томска в лице её представителя – директора Пьянзиной Елены Анатольевны;
- работники образовательной организации (далее - организация), являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее – профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации и ее выборного органа - профсоюзного комитета (далее – профком), а также работники, не являющиеся членами Профсоюза, наделившие в установленном порядке профком полномочиями на представительство в области коллективных прав и интересов в данном коллективном договоре и их защиту и подавшие письменные заявления работодателям о ежемесячном перечислении денежных средств из заработной платы в размере членского профсоюзного взноса. Указанные денежные средства ежемесячно и бесплатно перечисляются организацией на счет городской профсоюзной организации одновременно с перечислением членских профсоюзных взносов из заработной платы работников (пункт 1 статьи 11, пункт 4 статьи 28 Федерального закона от 12.01.1996г. № 10-ФЗ «О Профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.377 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 30.08 2024 г. по 29.08. 2027г.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

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

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

2.1. В соответствии требованиями статьи 68 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с целью соблюдения гарантий, работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) организует ознакомление работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, коллективным договором и Соглашениями, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. Трудовой договор с работниками образовательных организаций заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст.312.1. ТК РФ).

Работники могут переводиться на дистанционную (удаленную) работу по соглашению сторон, а в экстренных случаях – без согласия на основании приказа работодателя по основной деятельности. К экстренным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, пожар, наводнение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников (ст.312.9. ТК РФ).

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным

нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

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

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

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

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

Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ<sup>3</sup>.

---

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

<sup>2</sup>Пункт 23 приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 г. «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и пункт 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н.

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

\*Примечание: В порядке, установленном ст.372 ТК РФ, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.3 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 годы, зарегистрированного 29.10.2021 г. № 25.

Предусматривать в трудовом договоре, что объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объём учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается локальным нормативным актом образовательной организации<sup>4</sup>.

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

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

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

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами Профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста;

---

<sup>4</sup>Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

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

- при равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированного 29.10.2021 №25).

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

проекты приказов о сокращении численности или штатов;  
действующее и вновь вводимое штатные расписания;  
список сокращаемых должностей;

сведения о работниках, занимающих одноименные должности, с указанием их квалификации и других сведений, позволяющих определить преимущественное право на оставление на работе;

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

В случае массового высвобождения работников сообщение должно содержать социально-экономическое обоснование. Критерии массового высвобождения установлены в «Соглашении о социальном партнерстве на 2022 – 2024 годы между администрацией Города Томска, Союзом организаций профсоюзов «Федерация профсоюзных организаций Томской области», объединениями работодателей и работодателями Города Томска».

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

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

- сокращение численности или штата работников организации;

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

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

- работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, утверждённым локальным нормативным актом с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст.312.8, ч.9 ст.312.3 ТК РФ).

- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
  - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
  - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
  - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, не совместимого с продолжением данной работы;
  - однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
  - отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом,

2.9. В целях реализации государственной политики в сфере занятости населения работодатель в установленный срок информирует государственную службу занятости в соответствии со статьей 53 Федерального закона от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации»):

- 1) о принятии (об изменении, отмене) решения о ликвидации организации,
- 2) о принятии (об изменении, отмене) решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров,
- 3) о введении (об изменении, отмене) режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, о простое,
- 4) о временном переводе (об изменении, отмене решения о временном переводе) работников на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях, предусмотренных трудовым законодательством,
- 5) о процедуре, примененной в отношении работодателя в деле о несостоятельности (банкротстве),
- 6) о свободных рабочих местах и вакантных должностях, в том числе о потребности в их замещении,
- 7) о выполнении квоты для приема на работу инвалидов,
- 8) об иных действиях и событиях, влияющих на положение на рынке труда в Российской Федерации, в случаях, порядке и сроки, которые установлены Правительством Российской Федерации.

2.10. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.10.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

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

должностям<sup>6</sup>, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

### **III. Оплата и нормирование труда**

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

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

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

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

---

<sup>6</sup> Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минпросвещения России от 24.03. 2023г. № 196

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

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

<sup>9</sup> См. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 №320н. «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек.



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

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам образовательной организации (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

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

Заместители руководителя образовательного учреждения, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о стимулирующих и премиальных выплатах, действующим в данном образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

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

Форма расчетного листка утверждается руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом профсоюзной организации (Отраслевое Соглашение между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг., зарегистрированное 29.10.2021 № 25).

---

<sup>10</sup> Статья 154 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 № 554 "О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время". Конкретные размеры оплаты труда за работу в ночное время могут устанавливаться положением об оплате труда работников.

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

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

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

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

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

3.11. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) и установлением класса условий труда.

Конкретные размеры доплат в диапазоне от 5% до 12% с учётом фактической занятости работников в неблагоприятных условиях устанавливается по результатам специальной оценки условий труда и приведены в Положении о выплатах компенсационного характера (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда, подтвердившей нормальные условия труда данного рабочего места, сложившийся размер доплат не может быть уменьшен или отменён.

3.12. Материальная помощь выделяется за счет фонда оплаты труда по заявлению работника в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением о стимулирующих и премиальных выплатах и Положением об оказании материальной помощи работникам (Приложения № 4,5 к коллективному договору).

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

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

3.15. Работникам, привлеченным к работе в выходной или нерабочий праздничный день, дополнительно к повышенной оплате, установленной статей 153 Т Трудового кодекса Российской Федерации, выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере. Указанная дополнительная выплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.16. По согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации производятся:

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

3.17. Работодатель и профком совместно разрабатывают и осуществляют меры по определению особенностей регулирования при наступлении особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в учреждении (при введении по решению органов государственной, региональной и муниципальной власти ограничительных мер и т.п.). Указанные меры включают в себя:  
— принятие (изменение) соответствующих локальных нормативных актов учреждения;  
— порядок формирования списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах), а также определения категорий работников для работы в режиме удаленной работы (в ином режиме рабочего времени), в том числе педагогической работы при реализации образовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных технологий;  
— перечень оснований, позволяющих исключить работника из списка работников, работающих в «дежурных» группах (классах);  
— порядок обеспечения компьютерами, другими необходимыми техническими средствами и программными продуктами, средствами защиты информации, а также расходными материалами (бумагой, картриджами и др.);  
— особенности при организации временного рабочего места вне стационарного рабочего места в учреждении (проведение оценки условий труда и др.);  
— предельное время работы работников в течение рабочего дня за компьютером вне стационарного рабочего места с учетом требований санитарных норм и правил;  
— механизмы и источники дополнительного стимулирования работников, учитывающие интенсивность и результаты труда;  
— гарантии сохранения заработной платы для лиц, которые по решению органов государственной, региональной, муниципальной власти подлежат самоизоляции;  
— порядок и размер компенсации работникам затрат на использование услуг связи (в том числе интернет-связи);  
— особенности при предоставлении и разделении на части отпусков работников;  
— определение порядка подготовки и предоставления работниками отчета о проделанной работе (форм, сроков, объемов и т.д.);  
— особенности порядка взаимодействия работодателя (представителей работодателя) и работников (представителей работников) в период действия особых обстоятельств (оформляется локальным актом).

3.18. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по согласованию с профкомом. Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника)

устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

3.19. Заработная плата работников, временно перешедших с их письменного согласия (по письменному заявлению) на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда выплачивается в полном объеме.

Применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий не снижает установленную педагогическому работнику норму труда в виде объема педагогической работы (учебной нагрузки) и не может являться основанием для уменьшения размера заработной платы, включая компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе при временном переходе педагогических работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством).

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

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

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

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

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

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

4.5. Сверхурочной работой (в соответствии со статьёй 99 ТК РФ) является работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены) а при суммированном учёте рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях, определённых частью 3 статьи 99 ТК.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, в случае если другой родитель работает вахтовым методом а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Работодатель обязан обеспечить точный учёт продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

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

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

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

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

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

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

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

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

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам, поименованным в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом № 536, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям<sup>11</sup>.

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска указаны в Приложении № 8 к настоящему коллективному договору.

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

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня,
- бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг (а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 2 календарных дня;
- председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 2 календарных дня;
- членам профсоюзного комитета за общественную работу – 1 календарный день;
- за выполнение обязанностей уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда – 2 календарных дня;
- библиотекарю, заведующему библиотекой – 3 календарных дня.

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

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, и его продолжительность указаны в Приложении № 9 к настоящему коллективному договору.

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

4.19. Работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы (ст.128 ТК РФ) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению работника продолжительность:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет-14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в случае тяжелого заболевания близкого родственника – до 10 календарных дня;



- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами по соглашению между работником и работодателем .

4.20. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644.

## **V. Молодежная политика**

### **5.1. Работодатель обязуется:**

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

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

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

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

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

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста сотрудников через наставничество. Поощрять работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам и оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам учреждения.

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

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет),

- а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

5.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей<sup>13</sup>.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем<sup>14</sup>.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя<sup>15</sup>.

<sup>13</sup> Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>14</sup> Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

<sup>15</sup> Пункт 2 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

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

Формы обучения и сроки освоения дополнительной профессиональной программы определяются образовательной программой и (или) договором об образовании .

Срок освоения дополнительной профессиональной программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов и получение новой компетенции (квалификации), заявленных в программе. При этом минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов, а срок освоения программ профессиональной переподготовки - менее 250 часов.<sup>16</sup>

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

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

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

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

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

6.8. В соответствии с Отраслевым Соглашением между Департаментом общего образования Томской области и Томской областной организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2021-2024 гг, зарегистрированным 29.10.2021 №25, работник пользуется социальными льготами по вопросам присвоения квалификационной категории в упрощенном порядке, учета квалификационной категории при работе в должности, по которой квалификационная категория не устанавливалась, по основаниям и в порядке, предусмотренным областным Отраслевым Соглашением.

---

<sup>16</sup> С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

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

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

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

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

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

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

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

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по результатам предыдущего учебного года – вклада педагогических работников в рейтинговые позиции образовательной организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней;

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

По соглашению сторон могут применяться иные виды поощрений.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.17. В соответствии со Статьей 351.7. Трудового Кодекса Российской Федерации работодатель обеспечивает охрану трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации .

В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного

содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных статьей 351.7. Трудового Кодекса Российской Федерации.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода.

Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации.

Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в настоящей статье, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

## **VII. Охрана труда и здоровье.**

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

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

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

7.2.1. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

7.2.10. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда. В этих целях работодатель осуществляет реализацию мероприятия по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней, в соответствии Соглашением по охране труда (Приложение № 12).

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



7.2.12. Приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих средств (Приложение № 13), прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании и порядке в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214, ст.221 ТК РФ).

Работодатель имеет право по согласованию с профсоюзным комитетом и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (Приложение № 11).

7.2.13. Оснащение средствами коллективной защиты.

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

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

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

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

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

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

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

7.2.21. Сохранение за работником места работы (должность) и средний заработок в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника.

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

7.3. Работники обязуются:

7.3.1. соблюдать требования охраны труда;

7.3.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.3.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.3.4. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

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

7.4. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

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

7.7. Работодатель и профсоюзный комитет:

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

7.8. Профсоюзный комитет:

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

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

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

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

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

7.12. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не более 4 часов.

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

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

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

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

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

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

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

9.5. Работники, избранные в состав профкома первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия указанного профкома, а председатели первичной профсоюзной организации - также и без согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа.

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

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

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

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

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

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

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

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

10.1. Стороны договорились, что:

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

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

## **Перечень Приложений к коллективному договору**

- 1.** Приложение № 1 Форма расчетного листка
- 2.** Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников
- 3.** Приложение № 3 Положение о выплатах компенсационного характера работникам
- 4.** Приложение №4 Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам
- 5.** Приложение №5 Положение об оказании материальной помощи работникам
- 6.** Приложение №6 Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя образовательной организации
- 7.** Приложение № 7 Правила внутреннего трудового распорядка
- 8.** Приложение №8 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска
- 9.** Приложение № 9 Перечень профессий и должностей с вредными и(или) опасными условиями труда, связанными с загрязнениями работа на которых дает право на компенсации: доплату от 4 до 12 процентов, дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней и сокращенный рабочий день (не более 36 часов в неделю)
- 10.** Приложение № 10 Соглашение по охране труда.
- 11.** Приложение № 11 Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда
- 12.** Приложение № 12 Нормы выдачи смывающих и дезинфицирующих средств.

Приложение № 1  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «18» 08 2024 г.

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 000/КОМ от 08.08.2024г.  
Председатель МАОУ СОШ № 35  
А.В. Филосов  
Дата 08.08.2024 г.

УТВЕРЖЕНО  
Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска  
Е.А. Иванкина  
Дата 08.08.2024 г.

### ФОРМА РАСЧЕТНОГО ЛИСТКА

Ф.И.О.	Наименование учреждения/таб. №	
Подразделение	Наименование учреждения	
Должность		
Категория		
Норма времени	Количество рабочих дней в текущем месяце	
Расчет в месяц/год		
Начислено:	Удержано:	
Отпуск по лицевому (ежегодный отпуск)	МО (Методическое объединение)	НДФЛ (налог на доходы физических лиц)
Отпуск по сотруднику	БЛЗ дня 2011 с бм (б/лист из средств работодателя)	НДФЛ с БЛ (налог на доходы физических лиц с больничного листа)
Отпуск допол. дни с	Обучение на дом ст (обучение на дому старше классы)	Алименты
Отпуск допол. дни л	Обучение на дом ср (обучение на дому средние классы)	Исп. лист (исполнительный лист)
Премия квартал (квартальная)	Обучение на дом мл (обучение на дому младшие классы)	Профсоюз, Профсоюз 1
Премия годовая	Курсы 58 шк (курсы повышения квалификации)	Переплата
Увеличение о р (объема работ)	Стаж	Долг
Увеличен о р (объема работ)	Пособие на погр (пособие на погребение)	Сбербанк211(перечисление заработной платы)
Оклад ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	Премия суммой	Сберб. /дог 266 111 (перечисление листка нетрудоспособности (3 дня за счет работодателя)
Молодые специал (доплата за звание молодого специалиста)	Премия полуг. (полутодовая)	Сберб инд г 266 111 (перечисление листка нетрудоспособности (3 дня за счет работодателя) в индивидуальном порядке)
Категория высшая	Премия	Сбербанк 112 266 (перечисление пособия по уходу за ребенком до 3-х лет)
Категория первая	Премия стимулирующая	Межрасч Сбер (перечисление межрасчетных выплат)
Премия руковод (премия руководителя)	Премия ежемес (ежемесячная)	Межв /дог г 266 111 (межрасчетная выплата листка нетрудоспособности (3 дня за счет работодателя)
Стим выпл клас рук (стимулирующие выплаты за классное руководство)	Отпуск БС обычный (отпуск без содержания)	Межв /инд г 266 111 (межрасчетная выплата листка нетрудоспособности (3 дня за счет работодателя) в индивидуальном порядке)
Договор без ФСС (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)	Учебный отпуск 35 шк	Сбербанк заявле (перечисление заработной платы в индивидуальном порядке)

Доплата суммой	Доплата до мин	Сбербанк стипен (перечисление стипендии)
РК премия (районный коэффициент на премию)	Стимул за звание	Сбербанк платны (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)
РК (районный коэффициент)	Окончательный расчет (компенсация при увольнении)	Зарплата I пол мес (заработная плата за первую половину месяца)
РК мол (районный коэффициент на доплату за звание молодого специалиста)	Мат помощь (материальная помощь)	<b>Начислено на ФОТ:</b>
Оклад препод МК(младшие классы)	Мат.помощь ЧР (материальная помощь при чрезвычайных ситуациях)	ПФС (Фонд пенсионного и социального страхования РФ страховой)
Оклад препод СК (старшие классы)	Пособие до 3 (пособие на ребенка до 3 лет)	ПФС солидар (Фонд пенсионного и социального страхования РФ солидарный)
Оклад препод СР(средние классы)	Ночные	ФедМедСтрах (Федеральное медицинское страхование)
Стипендия (не об (Стипендия не облагаемая 2 ст)	Праздничные	Травматизм
Стимулирующая доплат	Почасовая	СоцСтрах (Социальное страхование)
Стимулир выпла (стимулирующая выплата)	Кабинет (ответственный за кабинет)	ПФС за сч резерва (Фонд пенсионного и социального страхования РФ страховой за счет резерва)
Дом обучение ПКГ ст (домашнее обучение старшие классы)	Прогул	ПФС солидар за сч р (Фонд пенсионного и социального страхования РФ солидарный за счет резерва)
Дом обучение ПКГ ср (домашнее обучение средние классы)	Компенсация 12 (Компенсация за неиспользованный отпуск (12 месяцев)	ФедМедСтрах за сч ре (Федеральное медицинское страхование за счет резерва)
Дом обучение ПКГ мл (домашнее обучение младшие классы)	Средний заработ (средний заработок)	Травматизм за сч рез (травматизм за счет резерва)
тетради (доплата за проверку тетрадей)	Перенос долга	СоцСтрах за сч резер (Социальное страхование за счет резерва)
Резерв отпусков	Кл руководство (Классное руководство федеральное)	
Стимул надбавка плат (Стимулирующая выплата руководителям учреждений)	Рк кл рук федеральное	
Замещение	РК н пр св пр	
Совмещение	Оплата нерабочих дн	
Средний заработ (средний заработок)	Отпуск платные	
РЗО (расширение зоны обслуживания).	Премия суммой	
Доп работа (дополнительная работа)	Компенсация платные	
Курсы платные	Курсы 35шк	
Командировка платные		
<b>К выдаче:</b>		<b>Сумма</b>



Приложение № 2  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 08/08/2024г.  
Председатель ПКО  
А.В. Фирова  
Дата «28» 08 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска  
А.А. Дьячина  
Дата «28» 08 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда работников**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней**  
**общеобразовательной школы № 35 г. Томска**  
(наименование организации)

**Раздел I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда (далее по тексту – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 города Томска (далее по тексту - организация), устанавливая:

- размеры должностных окладов;
- наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера - наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера и премий;
- порядок и основания оказания материальной помощи;
- систему оплаты труда заместителей директора.

Наименования, условия осуществления и размеры компенсационных, стимулирующих и премиальных выплат, порядок и основания оказания материальной помощи, систему оплаты труда заместителей директора конкретизируются в отдельных положениях.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации,
- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»,
- постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 года № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого - медико-педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»



- Постановлением Администрации Томской области от 27.04.2009 № 80а «Об утверждении размеров окладов (должностных окладов) и надбавок стимулирующего характера работников областных государственных учреждений по общеотраслевым должностям руководителей, специалистов, служащих, общеотраслевым профессиям рабочих и отдельным должностям, не отнесенным ни к одной профессиональной квалификационной группе»,
- постановлением Администрации Томской области от 17.08.2009 № 137а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента общего образования Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска»,
- постановлением Администрации Томской области от 04.12.2009 № 192а «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, находящихся в ведении Департамента по культуре Томской области, и о внесении изменений в постановление Администрации Томской области от 27.04.2009 N 80а»,
- Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»,
- Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»,
- Постановлением Администрации Томской области от 31.03.2008 № 66а «О новых системах оплаты труда работников областных государственных учреждений»;
- Постановлением Администрации Томской области от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров бюджетных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»;
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами Города Томска, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Оплата труда руководителя, заместителей руководителя организации осуществляется в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска», приказами департамента образования администрации Города Томска, и регулируется Положением о системе оплаты труда заместителей директора МАОУ СОШ № 35 г.Томска.

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

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров заработной платы по

основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.7. отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера труда, установленного федеральным законодательством.

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

1.9. Обеспечение расходов на выплату заработной платы осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на эти цели в плане финансово-хозяйственной деятельности организации (как автономного учреждения) на соответствующий финансовый год.

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

1.11. Оплата труда работников организации включает :

- должностные оклады,
- выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- выплаты стимулирующего характера,
- премии.

Ко всем составляющим частям заработной платы применяется районный коэффициент в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.12. Оплата труда работников организации устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н;
- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений;
- коллективного договора;
- соглашений, локальных нормативных правовых актов в соответствии с трудовым законодательством, настоящего Положения;
- мнения профсоюза работников и директора школы.

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

1.14. С учетом условий труда работникам организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные Положением о выплатах компенсационного характера работникам; выплаты стимулирующего характера и премии предусмотренные Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам.

## **Раздел II. ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ**

2.1. Размеры должностных окладов работников организации, за исключением библиотечных работников, определяются в соответствии с постановлением администрации города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого -медико-педагогической комиссии г.Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г.Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска»

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

2.3. Размеры должностных окладов библиотечных работников организации устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации г. Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя (собственника) осуществляет управление культуры администрации Города Томска».

2.4. Должностные оклады работникам организации по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (далее-ЕТКС)

2.5. При оплате труда работников организации по общеотраслевым профессиям рабочих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», устанавливаются в следующих размерах, исходя из разряда работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих в целях оптимизации трудового процесса и штатной численности, приведения оплаты труда работников в соответствие с фактически отработанным временем, стимулирования результативности труда, а также повышения эффективности использования фонда оплаты труда производится почасовая оплата труда работников, установленная на основании Порядка применения часовой тарифной ставки по оплате труда работников муниципальных учреждений, утвержденного постановлением администрации Города Томска от 26.03.2012 № 268.

2.6. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются в соответствии с Постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 г. № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска»

## **Раздел III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА**

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

1) выплаты работникам, занятым на работах с вредными и(или) опасными условиями труда;

- 2) доплата за совмещение профессий (должностей);
  - 3) доплата за расширение зон обслуживания;
  - 4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
  - 5) доплата за работу в ночное время;
  - 6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
  - 7) повышенная оплата сверхурочной работы;
  - 8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями.
- 3.2. Компенсационные выплаты устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), выплаты производятся ежемесячно.
- 3.3. Компенсационные выплаты, указанные в настоящей главе настоящего Положения, не учитываются при наличии иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением начисления районного коэффициента к заработной плате.
- 3.4. Работникам учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление надбавок стимулирующего характера, указанных в настоящей главе настоящего Положения, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определённым трудовым договором.
- 3.5. Оклад (должностной оклад) и компенсационная выплата, указанная в пункте настоящего Положения, не образуют новый оклад (должностной оклад).
- 3.6. Размеры, условия и порядок осуществления компенсационных выплат, указанных в пункте 3.1. настоящего Положения, установлены Положением о компенсационных выплатах работникам МАОУ СОШ № 35 г.Томска.

#### **Раздел IV. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ**

4.1. Работникам (за исключением должностей, указанных в пункте 1.3 настоящего Положения) может устанавливаться ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера с учётом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемых работ, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера педагогическим работникам организации не могут превышать 6000 рублей, работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочих – не более 4000 рублей.

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

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

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

4.3. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

- 1) за работу в специальных (коррекционных) классах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья;
- 2) учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать образовательное

учреждение на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

3) специалистам логопедических пунктов.

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

- работникам, имеющим учёную степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения и педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);

- руководящим работникам и специалистам, имеющим почётные звания «Заслуженный учитель», «Народный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республиках, входивших в состав СССР;

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

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

Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за учёную степень устанавливается после принятия решения Высшей аттестационной комиссией при Министерстве науки и высшего образования Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается с даты принятия решения о присуждении ученой степени.

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

4.5. В случае, если работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по нескольким основаниям, указанным в пункте 4.4 настоящего положения, выплаты устанавливаются по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

4.6. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за стаж работы (выслугу лет) устанавливаются педагогическим работникам учреждения в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях следующим образом:

от 3 до 5 лет – 600 рублей,

от 5 до 10 лет – 800 рублей,

от 10 лет 25 лет – 1000 рублей.

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

4.7. Педагогическим работникам учреждения устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

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

за первую категорию – 1350 рублей,

за высшую категорию – 2025 рублей.

4.7. Начисление и выплата ежемесячной надбавки за категорию производится по основному месту работы

Педагогическим работникам, которым установлена продолжительность рабочего времени ниже нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной

платы, ежемесячные надбавки, указанные в пункте 4.6. настоящего положения, устанавливаются пропорционально отработанному времени.

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

4.8. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя.

4.9. Педагогическим работникам на период учебного года, полугодия или на период выполнения конкретных работ могут устанавливаться иные ежемесячные надбавки стимулирующего характера:

- надбавка за проверку тетрадей,
- заведование кабинетами,
- заведование учебными мастерскими,
- осуществление руководства методическими, предметными комиссиями, проблемно-творческими, рабочими группами и т.д.;
- иные стимулирующие выплаты, установленные Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАОУ СОШ № 35.

4.10. Библиотечным работникам организации устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке.

4.11. Работникам организации в пределах обеспечения финансовыми средствами могут устанавливаться следующие виды премий:

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

4.12. Установление премии работникам учреждения за качество выполняемых работ производится на основе анализа результатов работы, личного вклада каждого работника, предоставленных материалов административного персонала по результатам достижения показателей эффективности деятельности по утверждённым критериям согласно приложениям 1 и 2 к Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАОУ СОШ № 35.

Размеры премий утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.13 При определении условий премирования за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год; за выполнение особо важных и срочных работ учитываются следующие критерии:

- высокие результаты и качество выполняемых работ;
- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в выполнении особо важных работ и мероприятий.

4.14 Размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном значении либо в процентном отношении к должностному окладу в соответствии с Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАОУ СОШ № 35, принятом с учётом мнения представительного органа работников.

4.15 Стимулирующие надбавки устанавливаются на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год). Выплаты производятся ежемесячно и отменяются при ухудшениях показателей в работе.

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

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

4.18. Размеры, условия, показатели и порядок осуществления стимулирующих и премиальных выплат определены в Положении о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАОУ СОШ №35.

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

4.20. Премия не начисляется при наличии дисциплинарного взыскания у работника.

## **Раздел V. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Из фонда оплаты труда и доходов, полученных от приносящей доход деятельности, работникам организации может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации на основании письменного заявления работника.

Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются Приложением об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 35 г.Томска.

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

## **Раздел VI. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

6.1. Формирование общего фонда оплаты труда организации осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда формируется из следующих источников:

- за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях;

- фонд оплаты труда на выплату надбавок молодым педагогам, педагогическим работникам, имеющим почетные звания, а также ежемесячные выплаты (доплаты) педагогическим работникам, достигшим возраста 60 и 55 лет (соответственно мужчины и женщины), пенсионерам из числа педагогических работников, проживающим на территории Томской области, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания, предусмотренных Постановлением Главы Администрации (Губернатора) Томской области от 26.02.2006 № 20 «О надбавках педагогическим работникам, имеющим почетные звания, педагогическим работникам - молодым специалистам областных государственных образовательных организаций и муниципальных образовательных организаций в Томской области, а также ежемесячных доплатах к пенсии пенсионерам из числа педагогических работников, прекратившим трудовой договор с областной государственной образовательной организацией или муниципальной образовательной организацией в Томской области и имеющим почетные звания».

## **Раздел VII. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ОРГАНИЗАЦИИ**

7.1. Оплата труда работников организации включает должностные оклады, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплаты и надбавки стимулирующего характера и премии, и устанавливаются в организации коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим положением.

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

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

7.4. В стимулирующий фонд оплаты труда включается часть основного фонда оплаты труда, а также фонд оплаты труда на стимулирующие выплаты и премии за высокие результаты и качество выполняемой работы; выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим квалификационные категории, специальные звания, начинающиеся со слова «Народный», «Заслуженный», молодым специалистам, предусмотренных Законом Томской области от 12 августа 2013 года № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области».

## **Раздел VIII. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

8.1. Заработная плата педагогических работников организации определяется с учетом следующих условий:

- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленных Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников; - дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных;
- других условий оплаты труда.

8.2. Руководитель организации:

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;
- определяют размер заработной платы работников;
- несут ответственность за определение размеров заработной платы работников организации в соответствии с нормативными правовыми актами.

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

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



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

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

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

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

## **IX. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ**

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

9.2. Заработная плата в месяц работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленной размера минимальной заработной платы, установленного Региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год при отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера труда, установленного федеральным законодательством.

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

## **Раздел X. ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

10. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются общим Собранием трудового коллектива, согласовываются с представительным органом трудового коллектива и утверждаются приказом руководителя организации.

Приложение № 3  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 35 г.  
Томска от «28» 08 2024г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом

МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 78 от «28» 08 2024 г.  
Председатель ПК  
Дата «28» 08 2024 г.



### ПОЛОЖЕНИЕ

#### о выплатах компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 35 г.Томска (наименование организации)

1. Настоящее Положение о выплатах компенсационного характера работникам МАОУ СОШ № 35 г. Томска (далее по тексту – организация) регулирует наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера, установленные работникам организации.

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

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

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

Конкретный размер компенсационных выплат устанавливается работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом коллективным договором и трудовым договором.

4. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации в процентном отношении к должностному окладу:

- сторожу – 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра).

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

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

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

6. При привлечении работника к сверхурочной работе - работе, выполняемой работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут устанавливаться по соглашению сторон в размере в полуторном размере должностного оклада пропорционально отработанному времени.

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

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Порядок привлечения работников к сверхурочной работе и оплаты за неё регулируется статьями 99 и 152 Трудового кодекса РФ.

7. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации. Доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон пропорционально содержанию и (или) объему дополнительной работы в размере не более 100% оклада по замещаемой должности.

8. Доплаты за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты не более 100% оклада по замещаемой должности.

9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в размере не более 1 оклада.

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

11. Оклад (должностной оклад) и компенсационные выплаты, указанные в настоящем Положении, не образуют новый оклад (должностной оклад).

12. Компенсационные выплаты к заработной плате работников устанавливаются приказом директора школы на конкретный период времени (месяц, квартал, полугодие, год) в соответствии с настоящим Положением, с учетом мнения представительного органа работников организации.

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

13. Работникам организации, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление компенсационных выплат, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

14. В случае временной нетрудоспособности и ухода работника на больничный лист компенсационные выплаты работнику сохраняются.

15. Снятие компенсационных выплат осуществляется по следующим причинам:

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

Приложение № 4  
к коллективному договору MAOY COШ № 35 г. Томска  
от «25» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом  
MAOY COШ № 35 г. Томска  
Протокол № 01/02 от 23.08.2024 г.  
Председатель К.В. Фирсов  
Дата «25» 08 2024 г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор MAOY COШ № 35  
В.А. Ельязина  
Дата «25» 08 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о стимулирующих и премиальных выплатах работникам**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 35 г. Томска**  
(наименование организации)

1. Настоящее Положение о стимулирующих и премиальных выплатах работникам MAOY COШ № 35 г. Томска (далее по тексту - организация) регулирует наименования, условия осуществления, размеры стимулирующих и премиальных выплат, установленных работникам организации.

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

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

2. Настоящее Положение определяет:

- виды стимулирующих и премиальных выплат;
- размеры, условия и периодичность осуществления стимулирующих и премиальных выплат;
- порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- права, ответственность участников процесса распределения стимулирующих и премиальных выплат;
- хранение документов по распределению стимулирующих и премиальных выплат

3. Настоящее положение разработано в целях повышения материальной заинтересованности работников MAOYCOШ № 35. г.Томска в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы, мотивацию работников в области современных образовательных технологий, инновационной деятельности, эффективного решения поставленных целей и задач школы.

4. В учреждении выплачиваются ежемесячные стимулирующие надбавки:

4.1. ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера.

Ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается работнику с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в учреждении и других факторов в пределах обеспечения финансовыми средствами.

Персональная надбавка стимулирующего характера устанавливается индивидуально для каждого работника с учётом критериев, указанных в настоящем пункте, специфики работы как основной, так и дополнительной.



Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера не могут превышать 6000 рублей для работников, занимающих должности, указанные в пункте 2.2. Положения об оплате труда работников учреждения, 4000 рублей для работников, занимающих должности, указанные в пунктах 2.5 и 2.6 Положения об оплате труда работников организации.

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

4.2. Надбавка стимулирующего характера за выполнение особых работ устанавливается работникам, выполняющим работы, тарифицированные согласно ЕТКС не ниже 6 разряда (слесарь-сантехник, электромонтер (при наличии группы допуска), в случае особой сложности, важности, интенсивности порученных ему работ, особой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении в соответствии с перечнем:

№	Перечень особых работ	Сумма надбавки/ руб.
3.2.1.	Аварийные работы	1000
3.2.2.	Сложные работы, производимые во время текущего ремонта	1000
3.2.3.	Опрессовка отопительной системы	1000

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

4.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за ученую степень и звания устанавливается:

1) Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 3000 рублей устанавливается работникам учреждения в следующих случаях:

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

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

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

2) Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 5000 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

В случае, когда работнику подлежат установлению стимулирующие выплаты по

нескольким основаниям, перечисленным в подпунктах 1) и 2) пункта 4.3. настоящего Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

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

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

4.4. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам в зависимости от общего стажа педагогической работы в государственных и муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах: от 3 до 5 лет - 600 рублей; от 5 до 10 лет - 800 рублей; от 10 до 25 лет - 1000 рублей.

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

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

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

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

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

1) Педагогическим работникам учреждения, имеющим почетные звания, начинающиеся со слов: "Заслуженный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 5000 рублей; "Народный...", устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 6000 рублей.

2) Педагогическим работникам - молодым педагогам организации устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 1000 рублей.

Указанная надбавка начисляется и выплачивается независимо от фактически отработанного времени (при условии, что фактически отработанное время имело место в оплачиваемом календарном месяце) в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

В случае работы по совместительству в других образовательных организациях указанная надбавка выплачивается педагогическому работнику - молодому педагогу только по одному месту работы (по выбору работника). В этом случае педагогический работник представляет документ, подтверждающий отсутствие аналогичных выплат по другим местам работы.

Снования приобретения статуса «молодой педагог», основания о сохранении статуса молодого педагога, основания, при которых статус молодого педагога утрачивается и основания, при которых статус молодого педагога возобновляется конкретизированы в Законе № 133-ОЗ «О внесении изменений в статью 21 Закона Томской области «Об образовании в Томской области».

К указанным в настоящем пункте размеру надбавки применяется районный коэффициент в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.7. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующих размерах:

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

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

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

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

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

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

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

4.8. Педагогическим работникам организации за выполнение функций классного руководителя устанавливаются следующие ежемесячные денежные выплаты:

4.8.1. надбавка в размере 1000 рублей при норме 25 человек (в зависимости от наполняемости класса) в общеобразовательных классах, в размере 1200 рублей при наполняемости 12 человек в специальных коррекционных классах для детей, имеющих тяжелые нарушения речи, задержку психического развития, в классах, где обучение всех детей проводится по адаптированной образовательной программе.



За выполнение функций классного руководителя в 1, 9, 11 классах производится дополнительная доплата в размере 500 рублей в связи с большим объемом документов, оформлением личных дел, характеристик и т.д.

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

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

В случае временной нетрудоспособности (болезнь, очередной отпуск, учебный отпуск и т.д.) работника, на которого возложено обязанности по выполнению функций классного руководителя, эти функции приказом директора возлагаются на другого работника, оплата которому производится согласно данному пункту пропорционально отработанному у времени.

4.8.2. денежное вознаграждение в размере 5000 рублей за счет средств федерального бюджета, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах.

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

В случае временной нетрудоспособности (болезнь, очередной отпуск, учебный отпуск и т.д.) работника, на которого возложено обязанности по выполнению функций классного руководителя, эти функции приказом директора возлагаются на другого работника, оплата которому производится согласно данному пункту пропорционально отработанному времени.

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

4.9. Работникам организации устанавливаются следующие ежемесячные надбавки:

4.9.1. педагогическим работникам за работу в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях:

№ п/п	Требования к квалификации	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)	
		18	20
1	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11	26,20

2	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97	38,77
3	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	34,99	31,49
4	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет либо II квалификационная категория	37,82	34,04
5	I квалификационная категория	40,86	36,77
6	Высшая квалификационная категория	43,89	39,50
7	Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности	47,37	42,63
8	Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	50,86	45,77

4.9.2. педагогам –психологам за работу в классах и группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья

№ п/п	Требования к квалификации	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)	
		<b>36</b>	
1	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» без предъявления требований к стажу работы	13,26	
2	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 2 до 5 лет	14,56	
3	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) от 5 до 10 лет	15,98	
4	Высшее психологическое или высшее педагогическое образование с дополнительной специальностью «Психология» и стаж работы в должности педагога-психолога (психолога) свыше 10 лет	17,49	
5	I квалификационная категория	20,43	
6	Высшая квалификационная категория	21,94	
7	Учёная степень кандидата наук либо почётное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почётного звания профилю учреждения или педагогической деятельности	23,68	
8	Учёная степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	25,43	

4.9.3. учителям за обучение на дому детей, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации:

№ п/п	Критерии для установления размеров выплат	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)	
		<b>18</b>	<b>20</b>
1	Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12	21,71
2	Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52	23,87
3	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11	26,20
4	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97	38,77
5	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	34,99	31,49
6	Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет либо II квалификационная категория	37,82	34,04
7	I квалификационная категория	40,86	36,77
8	Высшая квалификационная категория	43,89	39,50
9	Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности	47,37	42,63
10	Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	50,86	45,77

4.9.4. специалистам логопедических пунктов:

№ п/п	Критерии для установления размеров выплат	Размеры ежемесячных надбавок за один час работы по установленной норме часов в неделю (рублей)	
		<b>20</b>	
1	Высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87	
2	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,20	
3	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77	
4	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49	
5	Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет либо II квалификационная категория	34,04	

6	I квалификационная категория	36,77
7	Высшая квалификационная категория	39,50
8	Ученая степень кандидата наук либо почетное звание, начинающееся со слов «Народный», «Заслуженный» при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или педагогической деятельности	42,63
9	Ученая степень доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности	45,77

#### 4.9.5. за проверку письменных работ

Выплата устанавливается учителям, реализующим программы по предметам учебного плана основной образовательной программы, в зависимости от специфики учебного предмета и нагрузки.

#### Размер выплаты за проверку письменных работ за ставку (18 часов в неделю)

Учебный предмет	Сумма (руб)
начальные классы, русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия	700
физика, химия, биология, география, история, обществознание, иностранный язык	500
ИЗО, технология, ОБЖ, информатика и ИКТ, музыка, искусство	300

Выплаты устанавливаются на один учебный год. В случае изменения педагогической нагрузки производится перерасчет выплат за проверку письменных работ. За часы внеурочной деятельности, вошедшие в общую тарификацию, доплата данного вида не начисляется.

#### 4.9.6. за заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими

Выплата устанавливается педагогическим работникам, на которых приказом директора учреждения возлагается руководство, заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими, иными помещениями в зависимости от площади, объема и сложности оборудования учебных помещений.

#### Размеры выплаты за заведование кабинетами, лабораториями, учебными мастерскими:

Наименование учебного помещения	Сумма (руб)
Учебный кабинет площадью до 30 кв.м (иностранный язык, дополнительное образование, логопед, психолог)	500
Кабинеты площадью до 60 кв.м (начальные классы, предметные кабинеты без специфического оборудования)	700
Малый спортивный зал, танцевальный зал, музыкальный зал, музейная комната	1000
Кабинет площадью от 60 кв.м и/или с высокотехнологичным оборудованием (информатика, химия, физика) *	1500
Учебные мастерские (кабинеты ручного и обслуживающего труда)	2000
Большой спортивный зал, библиотека	2000

Настоящие выплаты устанавливаются на 1 сентября каждого года, выплачиваются ежемесячно.

Выплаты прекращаются в случаях:

- изменения места работы (помещения) работника
- увольнение работника
- невыполнения, недостаточного качества выполнения обязанностей руководителя, заведующего кабинетом, лабораторией, учебными мастерскими, другими учебными помещениями.

\*Выплата за заведывание кабинетами площадью от 60 кв.м и/или с высокотехнологичным оборудованием (информатика, физика, химия) устанавливаются при отсутствии ставки лаборанта или отсутствия работника, на которого могут быть возложены обязанности по должности лаборанта.

4.9.7. за осуществление руководства методическими объединениями, цикловыми объединениями, временными рабочими, творческими, проблемными группами.

Выплаты устанавливаются на конкретный период педагогическим работникам, на которых приказом директора учреждения возлагается руководство методическими объединениями- 300 рублей за каждого члена объединения.

4.9.8. за внедрение новых образовательных технологий, участие в инновационной деятельности, апробации новых программ, УМК- в размере 3000 рублей в месяц.

4.9.9. за наставничество над молодыми и начинающими профессиональную деятельность педагогами – 2000 рублей

4.9.10. за руководство педагогической практикой студентов на базе школы – в размере 2000 рублей –за каждого подопечного педагога на период, определённый приказом директора.

4.10. Работникам организации на период учебного года могут быть установлены следующие ежемесячные выплаты стимулирующего характера:

4.10.1. за наличие званий «Почтенный работник общего образования», «Отличник просвещения» - 3000 рублей;

4.10.2. за наличие грамоты Министерства образования РФ – 2000 рублей;

4.10.3. за наличие отраслевых и государственных наград, званий работникам по профилю работы – 1000 рублей;

4.10.4. педагогическому работнику, проработавшему в учреждении не более 3-х лет, в возрасте до 30 лет включительно, не имеющего статуса «молодой педагог» по Закону Томской области «Об образовании в Томской области» – 2000 рублей.

4.11. за другую дополнительную работу

Возможные направления дополнительной работы для работников в учреждении, за которые устанавливается доплата:

№ п/п	Виды и направления дополнительной работы	Сумма доплаты ( в рублях)
1	Администратор школьного сайта	3000
2	Диспетчер по автоматизированному составлению расписания	5000
3	За администрирование, техническое обслуживание, модернизацию системы видеонаблюдения в зданиях и на территории ОУ ( при отсутствии договора обслуживания со специализированной организацией)	4000
4	За заведование школьным музеем	5000
5	За работу оператором различных автоматизированных информационных систем (АИС) – ЕГИССО, ФРДО, ПФДО и иных автоматизированных баз данных	3000
6	За работу по сохранению библиотечного фонда (учебники, художественная и методическая литература)	3000
7	Координатор психолого-педагогического сопровождения обучающихся с ОВЗ	3000
8	Куратор внеурочной и проектной деятельности школьников	3000
9	Куратор профориентационной работы	4000
10	Ответственный за организацию воинского учета и бронирования граждан, пребывающих в запасе, из числа работников	1000

11	Ответственный за организацию дотационного питания учеников, оформление документации и отчетов	3000
12	Ответственный за противопожарную безопасность и работу по комплексной защищённости учреждения (при отсутствии штатной должности заместителя директора по безопасности)	5000
13	Ответственный за ведение электронных торгов и защищенного электронного документооборота при заключении муниципальных контрактов, составление статистической отчетности по финансово-экономической деятельности учреждения, размещение информации об учреждении на официальном сайте РФ в сети интернет: bus.gov.ru	4000
14	Ответственный за электрохозяйство и работу по энергосбережению	3000
15	Ответственный за ведение внеклассной работы по физкультурно-оздоровительному направлению	2000
16	Ответственный за внутреннее и внешнее озеленение территории школы	2000
17	Ответственный за обслуживание сервера и локальной сети школы	3000
18	Ответственный за организацию работы по оформлению меры социальной поддержки в виде компенсации обучающимся платы за проезд до школы	2000
19	Ответственный за оформление документов различной направленности (протоколов общего собрания трудового коллектива, совещаний, планерок, комиссий и т.п.)	2000
20	Ответственный за охрану труда (при отсутствии штатной должности специалиста по охране труда)	4000
21	Ответственный за теплохозяйство	3000
22	Ответственный за техническое сопровождение работы Электронного журнала Электронного дневника	3000
23	Ответственный за художественную оформительскую работу в школе (праздники, внеклассные мероприятия и т.д.)	1000
24	Работа в бракеражной комиссии	1000
25	Руководитель «Школы молодого учителя» (не менее 5 человек)	4000
26	Руководитель научного общества учащихся (НОУ)	До 3000
27	Руководство комиссией на аттестацию педагогических работников на соответствие занимаемой должности	2000
28	Руководство ПМПк, Советом профилактики, Советом учащихся, Советом родителей, службой примирения (медиации) и иными объединениями	2000
29	Руководство профсоюзным комитетом (за каждые 10 членов)	1000
30	Руководство сетевой, инновационной, экспериментальной площадкой	До 5000
31	Руководство Центром этнокультурного образования	3000
32	За проведение дополнительных занятий А) с детьми с ОВЗ, а также обучающимися, имеющими справки о рекомендации индивидуального подхода в обучении, пропустившими школу по болезни,	По факту отработанных часов из расчёта стоимости часа по

	<p>Б) с учащимися, получающими образование в форме самообразования, семейного образования, а также проведение у них промежуточной аттестации, в том числе с использованием дистанционных форм обучения,</p> <p>В) при подготовке учащихся к государственной итоговой аттестации, к олимпиадам и конкурсам (вне тарификации и расписания)</p>	<p>основной должности</p>
--	--	---------------------------

4.12. В связи с особенностями и условиями работы стимулирующие выплаты за дополнительную работу могут устанавливаться педагогическим работникам, а также работникам из числа административно-управленческого (кроме заместителей директора), учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала.

Доплаты за дополнительную работу могут устанавливаться как на весь учебный год, так и на определённый период, необходимый для выполнения дополнительной работы. Конкретный период устанавливается приказом руководителя организации.

4.13. Работникам организации, занятым по совместительству, на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, а также работникам за период их временной нетрудоспособности, начисление надбавок стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объёма работ.

4.14. В организации устанавливаются следующие виды премий:

- премия за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ,
- за добросовестный многолетний труд;
- к праздничным и юбилейным датам.

4.15. Виды премий, размер премий, система показателей премирования, категории работников, порядок начисления премий устанавливаются в соответствии Приложением 1 к настоящему Положению.

4.16. Остальная часть фонда оплаты труда распределяется между работниками организации в зависимости от результатов и качества работы на основе критериев и показателей по каждой категории работников.

Критерии и показатели определяются с учетом показателей эффективности деятельности организации.

Конкретный перечень критериев и показателей, а также механизмы оценки их достижения отражены в Приложение № 2 к Положению и о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАОУ СОШ № 35 г.Томска и являются его неотъемлемой частью.

4.17. Порядок распределения стимулирующих и премиальных выплат.

Полномочия по распределению стимулирующих и премиальных выплат возложены на Комиссию по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат, в состав которой в обязательном порядке входит председатель представительного органа трудового коллектива.

Состав Комиссии по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат избирается общим собранием трудового коллектива и утверждается приказом руководителя организации на учебный год.

Руководитель организации по должности является членом Комиссии по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат и участвует в заседаниях комиссии по вопросам распределения баллов для стимулирующих выплат.

В течение месяца работники учреждения проводят самооценку результатов своей работы по критериям и показателям, утвержденным для своей должности. 20 числа отчетного месяца работники передают заполненные персональные бланки учёта баллов по показателям стимулирования деятельности вместе с подтверждающими документами (в

распечатанном или электронном виде) члену комиссии, ответственному за соответствующее направление.

Член комиссии с 20 по 25 число месяца проводит мониторинг и оценку качества работы сотрудников, соответствии результатов самооценки установленным критериям и показателям, полноту и точность данных.

Результаты работы, зафиксированные в период с 21 по 31 число отчетного периода, учитываются в месяце, следующим за отчетным. На заседание комиссии, которое проводится в период с 25 по 30 число отчетного месяца Член комиссии представляет сводный лист баллов по группе работников, за которые он по приказу отвечает. Спорные вопросы выносит на обсуждение комиссии.

Стимулирующие выплаты для каждого работника рассматриваются и утверждаются Комиссией по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат, оформляются письменно протоколом, затем результаты оформляются в сводном листе баллов для стимулирующих выплат за конкретный период (месяц, учебную четверть, квартал, полугодие, год), который после ознакомления подписывается сначала всеми членами Комиссии, затем каждым работником. На основании данных сводного листа баллов для стимулирующих выплат после согласования с профсоюзным комитетом директор школы издает приказ о стимулирующих выплатах.

Работники организации при необходимости в течение трех последующих рабочих дней после ознакомления с результатами сводного листа баллов для стимулирующих выплат за конкретный период, могут подать письменные заявления в комиссию о несогласии с оценкой результатов их деятельности.

Для решения спорных вопросов инициируется внеочередное заседание Комиссии по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат.

В этом случае комиссия:

- принимает и рассматривает письменные заявления работников о несогласии с оценкой результатов своей деятельности;
- выносит в течение 3-х рабочих дней с подачи заявления обоснованное письменное решение об изменении оценки результатов деятельности работника или об оставлении оценки результатов деятельности работника без изменения;
- предоставляет письменную выписку из решения комиссии работнику, подавшему заявление;
- предоставляет письменную выписку из решения комиссии руководителю организации.

4.18. Стимулирующие выплаты по баллам, согласно Приложению 2 к настоящему Положению не выплачиваются или выплачиваются частично при следующих нарушениях на основании приказа руководителя организации:

- при недостижении критериев и показателей, характеризующих результаты и качество труда;
- при невыполнении или несвоевременном выполнении приказов и распоряжений руководства учреждения, других локальных нормативных актов;
- при наличии обоснованных жалоб участников образовательного процесса на нарушение работником норм педагогической этики, правил поведения и работы с обучающимися, а также на низкое качество обучения, подтвержденные результатами проведенного служебного расследования (проверки);
- при отказе от участия в мероприятиях, проводимых в соответствии с планом работы организации.

В случае, если работник был привлечен к дисциплинарной ответственности, премиальные выплаты за текущий месяц ему не выплачиваются.

4.19. Документы по распределению стимулирующих выплат, а именно: протоколы заседаний Комиссии по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат, персональные карты показателей результативности работы работников хранятся в течение учебного года у секретаря Комиссии по распределению



баллов для начисления стимулирующих выплат, затем в делах организации в течение 1 года.

Приложение №1  
к Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работников  
МАОУ СОШ № 35

### ПОРЯДОК, УСЛОВИЯ, РАЗМЕР УСТАНОВЛЕНИЯ ПРЕМИЙ

1. Премия устанавливается за счёт экономии фонда заработной платы педагогического и непедагогического персонала, и части средств, оставшейся после распределения сумм на выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей, в следующих основаниях:
  - 1.1. за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;
  - 1.2. за выполнение особо важных и срочных работ;
  - 1.3. за добросовестный многолетний труд,
  - 1.4. к праздничным и юбилейным датам.

2. Конкретный размер премии устанавливается дифференцированно в соответствии с личным вкладом работника учреждения в работу по достижению целевых показателей эффективности его деятельности в пределах фонда оплаты труда не более 2-х должностных окладов.

3. Показатели и размеры премирования для всех работников при наступлении оснований:

№ п/п	Основание премирования	Максимальный размер выплаты, руб.
1.	За добросовестный многолетний труд. При наступлении даты с начала педагогической деятельности в учреждении (15,20,25, 30, 35* лет)	5000 руб.
2.	К юбилейной дате сотрудника учреждения (Женщины: 45,50,55,60,65* лет. Мужчины: 50, 55,60,65,70* лет)	3000 руб.
3.	К праздничным датам: ко Дню учителя ко Дню старшего поколения к Новому году ко Дню защитника Отечества (23 февраля) к Международному женскому дню (8 марта)	До 5000 руб. (от средств ФОТ в равном отношении к количеству сотрудников)

4. Установление премии работникам учреждения производится на основании анализа результатов работы, личного вклада каждого работника, предоставленных материалов административного персонала. Размеры премий утверждаются приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом.
5. Настоящий порядок премирования распространяется на все работников учреждения, кроме его руководителя.
6. Премия не начисляется:
  - 1) При наличии дисциплинарного взыскания у работника,
  - 2) Работникам, уволенным в отчетном периоде.
7. В отношении директора учреждения размер премий определяется Департаментом образования.

\*И далее с кратностью в 5 лет.

Приложение №2  
к Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам  
МАОУ СОШ № 35

**1. Перечень критериев и показателей эффективности деятельности учителей и педагогических работников**

№	Критерии эффективности деятельности педагога	Показатель	Баллы
	<b>Профессиональная активность учителя</b>		
	1.1.Участие в профессиональных педагогических конкурсах. <u>Уровни:</u> Очный школьный Очный внешкольный (город, регион) <b>Заочный внешкольный</b> (любой уровень, в том числе мероприятия МСО по сопровождению молодых учителей)	Наличие приказа, справки об итогах, грамоты, диплома, сертификата	0,4 0,8 0,2
	1.2.Результативность участия в профессиональных конкурсах ( <b>победа</b> )* очные конкурсы из перечня Очный школьный Очный внешкольный (город, регион) <b>Заочный внешкольный</b> (любой уровень, в том числе мероприятия МСО по сопровождению молодых учителей)	Наличие грамоты, диплома, сертификата	1,0 3,0 <b>0,5</b>
	1.3.Обобщение педагогического опыта ( <i>открытые уроки, мастер-классы, выступления на педсоветах, метод. мероприятиях, печатные работы, пр</i> ) <u>Уровни школьный/внешкольный</u> <u>Публикация на образовательных площадках в сети Интернет</u>	Данные мероприятия ( место, дата, тема. Для публикаций – полные выходные данные издания)	0,5/ 1,5 0,2
	1.4.Экспертная внешняя работа (жюри, комиссии и т.д.) ( <i>в случае отрыва от основной деятельности, во внеурочное время</i> ) Конкурсы, олимпиады, соревнования ВПР, РМ, ПА; конференции ГИА	Наличие приказа, сертификата, иного подтверждающего документа	0,2 0,4 0,6
	1.5.Работа в ПТГ, ВРГ, МСП, МЭП и т.д. а) Член ПТГ в школе ( <b>при наличии результата, продукта работы</b> ) б) Член ПТГ вне школы ( <b>наличие приказ на текущий год</b> ) в) Руководитель школьной ПТГ, ТГ, ВРГ и т.пр. ( <b>ПРИ ОТСУСТВИИ ПРИКАЗА О ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ДОПЛАТЕ</b> ) г) Руководство муниципальными, региональными ПТГ, СП, ЭП,ИП и т.пр д) Участие в работе к комиссии по распределению баллов для начисления стимулирующих выплат - декабрь, май. Член /секретарь, председатель	Наличие приказа, сертификата, иного подтверждающего документа  Отсутствие замечаний к качеству и своевременности оформления документации	0,2 0,4 0,6  1 0,2/ 0,4
	<b>Организация и проведение на базе школы мероприятий</b> Организатор -уровни городской/ областной Участник - уровни городской/ областной	Наличие. По факту	<b>0,8/ 1,3</b> <b>0,5/ 1,0</b>
	<b>Активность учителя в работе с учащимися:</b>		
	Результаты внешних мониторингов качества образовательных результатов обучающихся А) РМ, ВПР, НИКО и т.д. Б) ЕГЭ, ОГЭ по обязательным предметам В) ЕГЭ, ОГЭ по предметам по выбору	Наличие результата выше среднего по области. Оплата в течении 6 месяцев после утверждения итогов	0,3 1 0,6
	образовательный туризм <u>во внеурочное время (не более 4 в месяц)</u> экскурсии, кино, театр, музей ( <i>приказ</i> ) поездки на мероприятия в рамках ГЦП ( <i>приказ</i> ) выезды на совместные мероприятия с СУЗами, ВУЗами, предприятиями, и т.д. в рамках профориентационной работы	За каждый выезд	0,2 0,4 0,6
	<b>Участие в дистанционных профориентационных мероприятиях</b> наличие обучающихся, <b>являющихся победителями и призерами (лауреатами)</b> конференций, олимпиад, проектов ПО УЧЕБНЫМ ПРЕДМЕТАМ, организованных в системе образования- ДОО,ДО, РЦРО, ТОИПКРО, ИМЦ; университеты, в рамках МОС ( <i>одно мероприятие независимо от числа победителей</i> )	Грамота, сертификат	0,5
	наличие обучающихся, <b>являющихся победителями и призерами (лауреатами)</b> ТВОРЧЕСКИХ конкурсов в системе доп.образования и ВУД; <b>ГЦП, СПОРТИВНЫХ</b> соревнований ( <i>одно мероприятие независимо от числа победителей</i> )	Очные конкурсы (участие/победитель) Заочные конкурсы (участие /победитель)	0,7/1,4 <b>0,4/ 0,8</b>
	наличие обучающихся, <b>являющихся победителями и призерами (лауреатами)</b> ТВОРЧЕСКИХ конкурсов в системе доп.образования и ВУД; <b>ГЦП, СПОРТИВНЫХ</b> соревнований ( <i>одно мероприятие независимо от числа победителей</i> )	Очные конкурсы (участие/победитель) Заочные конкурсы (участие /победитель)	0,4/ 0,8 <b>0,2/ 0,4</b>
	Индивидуальная внеурочная работа с учениками по предупреждению и/или преодолению неуспеваемости ( <i>не менее 8 занятий в месяце</i> ) <b>при позитивной динамике</b>	Наличие Журнал фиксирования индивидуальных занятий	0,2

	руководство учебным проектом	Успешная защита каждого проекта	0,1
--	------------------------------	---------------------------------	-----

**2. Перечень критериев и показателей эффективности деятельности работников из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала**

Критерии эффективности деятельности работника	Показатель	Баллы
<b>К-1.</b> Качественно выполняемых работ	Отсутствие жалоб и замечаний на качество работ	За отчетный период работы –3 балла
<b>К-2.</b> Эффективная и качественная работа по подготовке школы к новой четверти, учебному году и др.	Подготовка школьного здания, территории, документации, мебели, оборудования к смотру, проверке	По итогам контроля - 5 баллов
<b>К-3.</b> Эффективная и качественная работа по ведению документации	Отсутствие замечаний по итогам контроля Качество ведения документации, сопровождающей работу по занимаемой должности	За отчетный период работы –2 балла
<b>К-4.</b> Интенсивность труда	Напряженный труд, связанный с сезонными изменениями, устранением последствий аварийных ситуаций	За отчетный период работы –3 балла
<b>К-5.</b> Качественное выполнение иной работы и различных общественных поручений	Качество работы за рамками должностных обязанностей, качество и эффективность работы	За каждое направление деятельности за рамками должностных обязанностей –4 балла

Приложение № 5  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» 08 2024г.

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 28 от 28.08.2024г.  
Председатель КО  
А.В.Фирзов

Дата «28» 08 2024 г.

УТВЕРЖАЮ  
Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска

И.В.Безвизина  
Дата «28» 08 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ об оказании материальной помощи  
работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
средней общеобразовательной школы № 35 г. Томска**

1. Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 35 г.Томска определяет порядок и основания оказания материальной помощи работникам учреждения.
2. Материальная помощь предусмотрена для физических лиц из числа работников, для которых работа в организации является основной.
3. Материальная помощь оказывается при наличии экономии фонда оплаты труда в учреждении
4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы работника.
5. Единовременная материальная помощь выплачивается по следующим основаниям в размерах:

№	Основания	Размер
5.1.	В связи с регистрацией брака работника	10000 руб.
5.2.	В связи с рождением ребёнка у работника	3000 руб.
5.3.	В связи с необходимостью оплаты лечения тяжелого или продолжительного заболевания самого работника или близкого родственника (ребенок, супруг (а))	5000 руб.
5.4.	Приобретение путевки для лечения или поправки здоровья после перенесенного или хронического заболевания работника	7 000 руб.
5.5.	В связи с погребением близких родственников (родители, дети, супруг). В случае смерти работника материальная помощь может быть оказана членам семьи.	8000 руб.
5.6.	В связи с порчей или потерей имущества вследствие пожара, стихийного бедствия или др. форс-мажорных обстоятельств	До 12000 руб.
5.7.	К отпуску	Два должностных оклада

6. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника.
7. При оказании материальной помощи по условиям, указанным в подпунктах 5.1., 5.2., 5.5.,5.6 пункта 5 настоящего положения работник предоставляет подтверждающие документы одновременно с заявлением; по подпунктам 5.3., 5.4. работник обязан в течение 1 (одного) месяца со дня выплаты материальной помощи предоставить подтверждающие документы (справки, квитанции, чеки, рецепты и т.д.).
8. В отношении директора школы размер материальной помощи, или отказ в таковой, определяет учредитель - Департамент образования администрации Города Томска.

Приложение № 6  
к коллективному договору МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 1/МАОУ № 35 от 2024г.  
Председатель КОШО № 35  
А.В. Фирсов  
Дата «28» 08 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска  
Е.А. Мьянзина  
Дата «28» 08 2024 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о системе оплаты труда заместителей директора**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 35 г. Томска**  
(наименование учреждения)

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда заместителей руководителя МАОУ СОШ № 35 г. Томска определяет порядок и условия оплаты труда заместителей руководителя организации, устанавливая для них:

- размеры должностных окладов;
- виды компенсационных выплат
- виды, основания выплаты и размеры стимулирующих выплат, в частности премий.

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

**2. Должностные оклады**

2.1. Размеры должностных окладов заместителя руководителя устанавливаются в размере 80% от оклада руководителя организации, установленного исходя из группы по оплате труда руководителя учреждения, к которой относится учреждение.

**3. Компенсационные выплаты**

3.1. С учётом условий труда заместителям руководителя организации устанавливаются следующие компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в размере 5% должностного оклада работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

**4. Стимулирующие выплаты (кроме премий)**

4.1. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почётного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» - в размере 1000 рублей;
- за наличие со

ответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный»- в размере 2000 рублей;- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2000 рублей. При наличии у работника двух и более почетных званий надбавка устанавливается по одному из них по выбору работника.

4.2. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка за наличие соответствующей профилю выполняемой работы по основной должности ученой степени: кандидата наук - в размере 300 рублей; доктора наук - в размере 500 рублей.

Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается работнику после принятия решения Министерством образования и науки Российской Федерации о выдаче соответствующего диплома и выплачивается ему со дня принятия диссертационным советом решения о присуждении ученой степени. Ежемесячная надбавка за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности по основному месту работы. При наличии у работника двух и более ученых степеней надбавка устанавливается по одной из них по выбору работника.

4.3. Заместителям руководителя устанавливаются ежемесячная надбавка, предусмотренная Законом Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ "Об образовании в Томской области", к должностному окладу со дня присвоения квалификационной категории в следующем размере: за первую категорию - 1350 рублей, за высшую категорию - 2025 рублей.

Ежемесячная надбавка выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

Заместителям руководителя, работающим на условиях неполного рабочего времени, начисление ежемесячной надбавки за квалификационную категорию производится пропорционально отработанному времени.

4.4. Заместителям директора, выполняющим преподавательскую нагрузку, устанавливаются стимулирующие и премиальные выплаты согласно Положению о стимулирующих и премиальных выплатах работникам МАОУ СОШ № 35 г.Томска (Приложения № 4 к коллективному договору).

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

## **5. Премии заместителям руководителей**

5.1. Заместителям директора выплачиваются ежемесячные премиальные выплаты в зависимости от результатов и качества работы на основе критериев и показателей, которые определяются с учетом внешних показателей эффективности деятельности организации.

Конкретный перечень критериев и показателей деятельности заместителей директора в зависимости от специфики работы отражены в Приложении № 1 к настоящему Положению.

В отношении заместителей руководителя утверждение суммы баллов после самооценки производит директор школы.

5.2. Заместителям руководителя выплачиваются:

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



5.3. Выплата премий, указанных в пункте 10 настоящего Положения, осуществляется за счет бюджетных ассигнований и средств от приносящей доход деятельности, предусмотренных в фонде оплаты труда работников организации.

5.4. При начислении премий по итогам работы за календарный месяц, квартал, полугодие, год совокупность максимального количества баллов по всем критериям за год составляет 100 баллов.

Стоимость балла устанавливается на учебный год в размере 80% от установленной стоимости балла руководителя организации.

Общая сумма указанных премий, выплаченных организацией заместителям руководителя в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных руководителю организации в течение того же периода.

5.5. При установлении оснований для выплаты ежемесячной премии по итогам работы за календарный месяц учитывается объем участия каждого заместителя руководителя в выполнении организацией целевых показателей.

5.6. По итогам работы за календарный месяц размер премии заместителям руководителя организации может быть уменьшен при следующих основаниях:

- наличие дисциплинарного взыскания – на 50%
- наличие несчастных случаев по вине работника – 30%
- несвоевременное и некачественное выполнение распоряжений – на 40%

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

- 1) степень важности выполненной работы;
- 2) качество результата выполненной работы;
- 3) оперативность выполнения работы;
- 4) интенсивность труда при выполнении работы.

5.8. Максимальный размер руководителя премии за выполнение особо важных и срочных работ заместителю руководителя не устанавливается и зависит от фонда оплаты труда организации.

## **6. Материальная помощь**

7.1. Из фонда оплаты труда работников организации заместителям руководителя по их письменному заявлению может оказываться материальная помощь при наличии средств в ФОТ.

7.2. Порядок и основания оказания материальной помощи заместителям руководителя определяются Положением об оказании материальной помощи работникам, которое является приложением к Положению о системе оплаты труда работников МАОУ СОШ № 35 г. Гомска.

7.3. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель организации.

7.4. Материальная помощь не является составной частью заработной платы заместителей руководителя организации.

### 1. Показатели премирования деятельности заместителя директора по учебно-воспитательной работе на уровне начального общего образования

№	Целевые показатели деятельности руководителей учреждений	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей руководителя учреждения, в баллах (максимально возможное)				
			месяц	1 полугодие	2 полугодие	год	всего
<b>1. Показатели деятельности учреждения, оценивающие соблюдение требований законодательства РФ, нормативно-правовых актов и исполнительской дисциплины</b>							
1	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в организации образовательного процесса и воспитательной работы в учреждении на курируемом уровне	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>
2	Наличие полного комплекта организационно- управленческих документов по курируемым направлениям (программы, планы, локальные акты, справки, протоколы, отчеты и т.д.)	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>
3	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в ведении официального интернет-сайта и социальных сетей учреждения	0 замечаний Наличие комплекта информации по курируемым направлениям и ее постоянное обновление: не менее одного обновления в месяц на официальном сайте, не менее 4 новостей в месяц на официальных страницах учреждения в социальных сетях	1,000				<b>12,000</b>
4	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений в деятельности заместителя руководителя, в курируемых направлениях; на работников, находящихся в непосредственном подчинении	0 нарушений	1,000				<b>12,000</b>
5	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения, выявленных в ходе расследования несчастных случаев, произошедших с обучающимися или работниками	0 несчастных случаев (нет ни личной, ни организационной вины учреждения)	1,000				<b>12,000</b>
6	Исполнение в установленные сроки приказов и распоряжений департамента образования администрации Города Томска, приказов по школе	0 замечаний по работе заместителя руководителя в вверенных направлениях по результатам внутреннего и внешнего контроля	1,000				<b>12,000</b>



7	Исполнение в установленные сроки поручений и запросов департамента образования, руководства школы, в том числе направленных в системе ЭДО	0 замечаний Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации	1,000				<b>12,000</b>
<b>2. Целевые показатели основной деятельности учреждения</b>							
8	Доля обучающихся, получивших начальное общее образование и перешедших на следующую ступень образования	Не менее 95%		1,000			<b>1,000</b>
9	Качество успеваемости обучающихся курируемого уровня (по итогам ВСОКО учебных периодов)	Не менее 65 %		1,000	1,000		<b>2,000</b>
10	Качество образовательных результатов по итогам проведения региональных мониторинговых исследований качества общеобразовательной подготовки, оценки сформированности метапредметных умений, иных внешних диагностических процедур	значение по ОУ (уровню) не ниже среднего по муниципалитету, региону (уровню, на котором проводится мониторинг)		1,000			<b>1,000</b>
11	Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	Не более 5%			1,000		<b>1,000</b>
12	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации	не менее 50%			1,000		<b>1,000</b>
13	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (из перечня)	Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, не менее 4 % списочного состава педагогических работников		1,000			<b>1,000</b>
14	Представление управленческого опыта на мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней, участие в региональных или федеральных профессиональных конкурсах	Выступление с представлением управленческого опыта не менее, чем на одном мероприятии муниципального, регионального или федерального уровня и/или участие в качестве руководителя образовательной организации в региональном или федеральном профессиональном конкурсе			1,000		<b>1,000</b>
15	Участие учреждения в проектах по подготовке и привлечению в муниципальную систему образования педагогических работников, реализуемых	Участие не менее, чем в двух проектах в течение учебного года		1,000			<b>1,000</b>

	томскими университетами, педагогическим колледжем в партнерстве с департаментом образования администрации Города Томска						
16	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и мероприятиях из перечня, утверждаемого Министерством просвещения РФ	Наличие		1,000	1,000		<b>2,000</b>
17	Занятость обучающихся вверенного уровня в системе дополнительного образования	не менее 75% с подтвержденной регистрацией в системе ФРДО			1,000		<b>1,000</b>
18	Наличие по итогам учебного года обучающихся, ставших победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального уровня (организаторы отраслевые органы администрации Города Томска, ИМЦ, спортивные федерации) и регионального уровня (организаторы отраслевые органы Администрации Томской области, ТОИПКРО, РЦРО, ОЦДОД, спортивные федерации)	Наличие			1,000		<b>1,000</b>
<b>3. Целевые показатели финансово-экономической деятельности</b>							
19	Полнота выполнения муниципального задания (показатели качества)	100%				1,000	<b>1,000</b>
20	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки	90% и более				1,000	<b>1,000</b>
21	Укомплектованность педагогическими кадрами	100%				1,000	<b>1,000</b>
<b>ИТОГО количество баллов:</b>			<b>7,000</b>	<b>6,000</b>	<b>6,000</b>	<b>4,000</b>	<b>100,00</b>

## 2. Показатели премирования деятельности заместителя директора по учебной, учебно-воспитательной работе на уровне основного и (или) среднего общего образования

№	Целевые показатели деятельности руководителей учреждений	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей руководителя учреждения, в баллах (максимально возможное)				
			месяц	1 полугодие	2 полугодие	год	всего
<b>1. Показатели деятельности учреждения, оценивающие соблюдение требований законодательства РФ, нормативно-правовых актов и исполнительской дисциплины</b>							
1	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в организации образовательного процесса и воспитательной работы в	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>

	учреждении на курируемом уровне						
2	Наличие полного комплекта организационно-управленческих документов по курируемым направлениям (программы, планы, локальные акты, справки, протоколы, отчеты и т.д.)	0 замечаний	1,000				12,000
3	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в ведении официального интернет-сайта и социальных сетей учреждения	0 замечаний Наличие комплекта информации по курируемым направлениям и ее постоянное обновление: не менее одного обновления в месяц на официальном сайте, не менее 4 новостей в месяц на официальных страницах учреждения в социальных сетях	1,000				12,000
4	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений в деятельности заместителя руководителя, в курируемых направлениях; на работников, находящихся в непосредственном подчинении	0 нарушений	1,000				12,000
5	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения, выявленных в ходе расследования несчастных случаев, произошедших с обучающимися или работниками	0 несчастных случаев (нет ни личной, ни организационной вины учреждения)	1,000				12,000
6	Исполнение в установленные сроки приказов и распоряжений департамента образования администрации Города Томска, приказов по школе	0 замечаний по работе заместителя руководителя в вверенных направлениях по результатам внутреннего и внешнего контроля	1,000				12,000
7	Исполнение в установленные сроки поручений и запросов департамента образования, руководства школы, в том числе направленных в системе ЭДО	0 замечаний Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации	1,000				12,000
<b>2. Целевые показатели основной деятельности учреждения</b>							
8	Доля обучающихся, не получивших аттестат об основном общем образовании	Не более 4%			1,000		1,000
9	Доля обучающихся, получивших аттестат о среднем общем образовании	Не менее 98%			1,000		1,000
10	Наличие выпускников, получивших федеральные и региональные медали	Наличие		1,000			1,000

11	Качество успеваемости обучающихся курируемого уровня (по итогам ВСОКО учебных периодов)	Не менее 50 %		1,000	1,000		<b>2,000</b>
12	Качество образовательных результатов по итогам проведения региональных мониторинговых исследований качества общеобразовательной подготовки, оценки сформированности метапредметных умений, иных внешних диагностических процедур	значение по ОУ (уровню) не ниже среднего по муниципалитету, региону (уровню, на котором проводится мониторинг)		1,000			<b>1,000</b>
13	Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	Не более 5%			1,000		<b>1,000</b>
14	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации	не менее 50%		1,000			<b>1,000</b>
15	Представление управленческого опыта на мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней, участие в региональных или федеральных профессиональных конкурсах	Выступление с представлением управленческого опыта не менее, чем на одном мероприятии муниципального, регионального или федерального уровня и/или участие в качестве руководителя образовательной организации в региональном или федеральном профессиональном конкурсе			1,000		<b>1,000</b>
16	Участие учреждения в проектах по подготовке и привлечению в муниципальную систему образования педагогических работников, реализуемых томскими университетами, педагогическим колледжем в партнерстве с департаментом образования администрации Города Томска	Участие не менее, чем в двух проектах в течение учебного года		1,000			<b>1,000</b>
17	Отсутствие замечаний по осуществлению ВШК и программы ВСОКО	0 замечаний Реализация плана, своевременность и качество принятия управленческих решений по итогам контроля		1,000	1,000		<b>2,000</b>
<b>3. Целевые показатели финансово-экономической деятельности</b>							
19	Полнота выполнения муниципального задания (показатели качества)	100%				1,000	<b>1,000</b>

19	Доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и профессиональной переподготовки	90% и более				1,000	<b>1,000</b>
20	Укомплектованность педагогическими кадрами	100%				1,000	<b>1,000</b>
21	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и мероприятиях из перечня, утверждаемого Министерством просвещения РФ	Наличие				1,000	<b>1,000</b>
<b>ИТОГО количество баллов:</b>			<b>7,000</b>	<b>6,000</b>	<b>6,000</b>	<b>4,000</b>	<b>100,00</b>

### 3. Показатели премирования деятельности заместителя директора по воспитательной работе

№	Целевые показатели деятельности руководителей учреждений	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей руководителя учреждения, в баллах (максимально возможное)				
			месяц	1 полугодие	2 полугодие	год	всего
<b>1. Показатели деятельности учреждения, оценивающие соблюдение требований законодательства РФ, нормативно-правовых актов и исполнительской дисциплины</b>							
1	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в организации образовательного процесса и воспитательной работы в учреждении	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>
2	Наличие полного комплекта организационно-управленческих документов по курируемым направлениям (программы, планы, локальные акты, справки, протоколы, отчеты и т.д.)	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>
3	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в ведении официального интернет-сайта и социальных сетей учреждения	0 замечаний Наличие комплекта информации по курируемым направлениям и ее постоянное обновление: не менее одного обновления в месяц на официальном сайте, не менее 4 новостей в месяц на официальных страницах учреждения в социальных сетях	1,000				<b>12,000</b>
4	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений в деятельности заместителя руководителя, в курируемых направлениях; на работников, находящихся в непосредственном подчинении	0 нарушений	1,000				<b>12,000</b>

5	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения, выявленных в ходе расследования несчастных случаев, произошедших с обучающимися или работниками	0 несчастных случаев (нет ни личной, ни организационной вины учреждения)	1,000				<b>12,000</b>
6	Исполнение в установленные сроки приказов и распоряжений департамента образования администрации Города Томска, приказов по школе	0 замечаний по работе заместителя руководителя в вверенных направлениях по результатам внутреннего и внешнего контроля	1,000				<b>12,000</b>
7	Исполнение в установленные сроки поручений и запросов департамента образования, руководства школы, в том числе направленных в системе ЭДО	0 замечаний Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации	1,000				<b>12,000</b>
<b>2. Целевые показатели основной деятельности учреждения</b>							
8	Доля детей, не посещающих или систематически пропускающих по неуважительным причинам занятия в школе	Не более 5%			1,000		<b>1,000</b>
9	Занятость обучающихся в системе дополнительного образования	не менее 50 % с регистрацией в системе ФРДО			1,000		<b>1,000</b>
10	Занятость обучающихся, состоящих на разного уровня профилактической работы, в системе дополнительного образования	не менее 75 % с регистрацией в системе ФРДО		1,000	1,000		<b>2,000</b>
11	Участие классов в городских программах воспитания и дополнительного образования детей	закрепление приказом за ГПВ не менее 75 % классов, системное участие в мероприятиях по программам		1,000			<b>1,000</b>
12	Организация межведомственного взаимодействия при организации профилактической работы с обучающимися	Привлечение партнёров к совместным мероприятиям не менее 1 раза в четверть		1,000			<b>1,000</b>
13	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации (из персонала вверенного направления)	не менее 50%			1,000		<b>1,000</b>
14	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (из перечня)	Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, не менее 4 % списочного состава педагогических работников		1,000			<b>1,000</b>

15	Представление управленческого опыта на мероприятиях муниципального, регионального, федерального уровней, участие в региональных или федеральных профессиональных конкурсах	Выступление с представлением управленческого опыта не менее, чем на одном мероприятии муниципального, регионального или федерального уровня и/или участие в качестве руководителя образовательной организации в региональном или федеральном профессиональном конкурсе			1,000		<b>1,000</b>
16	Участие учреждения в проектах по подготовке и привлечению в муниципальную систему образования педагогических работников, реализуемых томскими университетами, педагогическим колледжем в партнерстве с департаментом образования администрации Города Томска	Участие не менее, чем в двух проектах в течение учебного года		1,000			<b>1,000</b>
17	Наличие по итогам учебного года обучающихся, ставших победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального уровня (организаторы отраслевые органы администрации Города Томска, ИМЦ, спортивные федерации) и регионального уровня (организаторы отраслевые органы Администрации Томской области, ТОИПКРО, РЦРО, ОЦДОД, спортивные федерации)	Наличие			1,000		<b>1,000</b>
18	Совместная результативная работа с советником директора по воспитанию	Наличие		1,000			<b>1,000</b>
<b>3. Целевые показатели финансово-экономической деятельности</b>							
19	Проведение на базе школы массовых образовательных событий с внешкольными участниками	Наличие				1,000	<b>1,000</b>
20	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и мероприятиях из перечня, утверждаемого Министерством просвещения РФ	Наличие				1,000	<b>1,000</b>
21	Наличие платных образовательных услуг по дополнительным	Наличие				1,000	<b>1,000</b>

	общеразвивающим программам						
22	Укомплектованность педагогическими кадрами	100%				1,000	<b>1,000</b>
<b>ИТОГО количество баллов:</b>			<b>7,000</b>	<b>6,000</b>	<b>6,000</b>	<b>4,000</b>	<b>100,00</b>

#### 4. Показатели премирования деятельности заместителя директора по научно- методической работе

№	Целевые показатели деятельности руководителей учреждений	Плановое значение показателя	Оценка деятельности заместителей руководителя учреждения, в баллах (максимально возможное)				
			месяц	1 полугодие	2 полугодие	год	всего
<b>1. Показатели деятельности учреждения, оценивающие соблюдение требований законодательства РФ, нормативно-правовых актов и исполнительской дисциплины</b>							
1	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в организации образовательного процесса и воспитательной работы в учреждении	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>
2	Наличие полного комплекта организационно-управленческих документов по курируемым направлениям (программы, планы, локальные акты, справки, протоколы, отчеты и т.д.)	0 замечаний	1,000				<b>12,000</b>
3	Отсутствие выявленных в оцениваемый период нарушений в ведении официального интернет-сайта и социальных сетей учреждения	0 замечаний Наличие комплекта информации по курируемым направлениям и ее постоянное обновление: не менее одного обновления в месяц на официальном сайте, не менее 4 новостей в месяц на официальных страницах учреждения в социальных сетях	1,000				<b>12,000</b>
4	Отсутствие обоснованных жалоб и нарушений в деятельности заместителя руководителя, в курируемых направлениях; на работников, находящихся в непосредственном подчинении	0 нарушений	1,000				<b>12,000</b>
5	Отсутствие нарушений в деятельности учреждения, выявленных в ходе расследования несчастных случаев, произошедших с обучающимися или работниками	0 несчастных случаев (нет ни личной, ни организационной вины учреждения)	1,000				<b>12,000</b>



6	Исполнение в установленные сроки приказов и распоряжений департамента образования администрации Города Томска, приказов по школе	0 замечаний по работе заместителя руководителя в вверенных направлениях по результатам внутреннего и внешнего контроля	1,000				<b>12,000</b>
7	Исполнение в установленные сроки поручений и запросов департамента образования, руководства школы, в том числе направленных в системе ЭДО	0 замечаний Своевременное предоставление достоверной запрашиваемой информации	1,000				<b>12,000</b>
<b>2. Целевые показатели основной деятельности учреждения</b>							
8	Доля педагогических работников, имеющих квалификационную категорию в общем количестве педагогических работников, подлежащих аттестации (из персонала вверенного направления)	не менее 50%			1,000		<b>1,000</b>
9	Участие педагогов в профессиональных конкурсах (из перечня)	Доля педагогов, принявших участие в профессиональных конкурсах, не менее 4 % списочного состава педагогических работников		1,000			<b>1,000</b>
10	Участие учреждения в проектах по подготовке и привлечению в муниципальную систему образования педагогических работников, реализуемых томскими университетами, педагогическим колледжем в партнерстве с департаментом образования администрации Города Томска	Участие не менее, чем в двух проектах в течение учебного года		1,000			<b>1,000</b>
11	Организация межведомственного взаимодействия при организации профориентационной работы и работы с обучающимися	Привлечение партнёров к совместным мероприятиям не менее 1 раза в четверть		1,000			<b>1,000</b>
12	Организация взаимодействия с вузами, УСПО по развитию профильного обучения	Наличие		1,000			<b>1,000</b>
13	Организация сетевого взаимодействия	Наличие по реализации СД			1,000		<b>1,000</b>
14	Экспериментальная инновационная деятельность учреждения	Наличие в школе утверждённой экспериментальной инновационной стажировочной площадки Системная результативная работа по плану			1,000		<b>1,000</b>
15	Представление управленческого опыта на мероприятиях муниципального, регионального, федерального	Выступление с представлением управленческого опыта не менее, чем на одном			1,000		<b>1,000</b>

	уровней, участие в региональных или федеральных профессиональных конкурсах	мероприятии муниципального, регионального или федерального уровня и/или участие в качестве руководителя образовательной организации в региональном или федеральном профессиональном конкурсе					
16	Наличие по итогам учебного года обучающихся, ставших победителями и призерами (лауреатами) конкурсов, олимпиад, соревнований муниципального уровня (организаторы отраслевые органы администрации Города Томска, ИМЦ, спортивные федерации) и регионального уровня (организаторы отраслевые органы Администрации Томской области, ГОИПКРО, РЦРО, ОЦДОД, спортивные федерации)	<b>Наличие</b>			1,000		<b>1,000</b>
17	Отсутствие замечаний по реализации плана работы школы, осуществлению ВШК и программы ВСОКО	0 замечаний Реализация планов по методической работе; своевременность и качество принятия управленческих решений по итогам контроля		1,000	1,000		<b>2,000</b>
18	Отсутствие замечаний по документальному сопровождению деятельности учреждения по реализации образовательных программ	0 замечаний Полнота комплекта документов, программ, планов, своевременное внесение и утверждение необходимых изменений		1,000			<b>1,000</b>
<b>3. Целевые показатели финансово-экономической деятельности</b>							
19	Полнота выполнения муниципального задания (показатели качества)	100%				1,000	<b>1,000</b>
20	Проведение на базе школы массовых образовательных событий с внешкольными участниками	<b>Наличие</b>				1,000	<b>1,000</b>
21	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах и мероприятиях из перечня, утверждаемого Министерством просвещения РФ	<b>Наличие</b>				1,000	<b>1,000</b>
22	Укомплектованность педагогическими кадрами	100%				1,000	<b>1,000</b>
<b>ИТОГО количество баллов:</b>			<b>7,000</b>	<b>6,000</b>	<b>6,000</b>	<b>4,000</b>	<b>100,00</b>

75  
 Приложение №7  
 к коллективному договору  
 МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
 от «28» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
 с профсоюзным комитетом  
 МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
 Протокол № 1 от «08» 08 2024г.  
 Председатель ПК № 35  
 А.В.Фирсов  
 Дата «28» 08 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
 Директор МАОУ СОШ № 35  
 Е.А. Иванкина  
 Дата «28» 08 2024 г.

**ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**средней общеобразовательной школы № 35 г.Томска**  
 (наименование учреждения)

**I. Общие положения**

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

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

*дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

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

*педагогический работник* - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования<sup>17</sup>;

*представитель работодателя* - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и

<sup>17</sup> Квалификационные характеристики должностей работников образования утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», зарегистрированный в Министерстве юстиции РФ 06.10.2010г. № 18638.

правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

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

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

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

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов<sup>17</sup>.

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

## **I. Порядок приема, перевода и увольнения работников**

### **2.1. Порядок приема на работу:**

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

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

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

2.1.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором.

<sup>18</sup> Коллективным договором образовательного учреждения может быть предусмотрен иной порядок принятия локальных нормативных актов - по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ч. 3 ст. 8 ТК РФ).

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

2.1.5. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится в образовательном учреждении, другой - у работника.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации и ст. 46 Федерального закона № 273 ФЗ.

К занятию педагогической деятельностью в Учреждении не допускаются иностранные агенты.

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

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

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

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

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

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

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

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ<sup>18</sup> о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

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

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

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

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>19</sup>.

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (формы № Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку<sup>20</sup>.

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

---

<sup>19</sup> С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в образовательных учреждениях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

<sup>20</sup> См. постановление Правительства РФ от 24.07. 2021 г. № 1250 «Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации», Приказ е Минтруда России от 19.05.2021 г. № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек».

<sup>21</sup> Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

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

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

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

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

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

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

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

Все копии документов должны быть заверены соответствующим образом.

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

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 Трудовым кодексом Российской Федерации).

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

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

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

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

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

## **2.2. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:**

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации (ст. 74 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

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

а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

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

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у



того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

2.3.6. Работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях

- простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера),
- необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества
- замещения временно отсутствующего работника,

если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй настоящей статьи.

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

При переводах, осуществляемых в вышеописанных случаях, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.3.7. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 Трудовым кодексом Российской Федерации - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

### **2.3. Прекращение трудового договора:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.10. В соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

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

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

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним

в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации) у данного работодателя с произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса Российской Федерации. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

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

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

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

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

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

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

### **3.1. Работник имеет право:**

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

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

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации;

3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

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

**1.2. Педагогический работник обязан (в соответствии с частью 1 статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»):**

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

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

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

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

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

3.2.6. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.7. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях образовательного учреждения;

3.2.8. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

3.2.10. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе и обучающимся;

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

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

**3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:**

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

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

3.3.3. на подготовку и дополнительное профессиональное образование с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.3.4. на аттестацию на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

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

#### **3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:**

3.4.1. соблюдать права и свободы обучающихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию обучающихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов образовательного учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса;

3.4.4. осуществлять связь с родителями (лицами, их заменяющими);

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

#### **3.5. Работодатель имеет право:**

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.5.9. С целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение в помещениях, предназначенных для проведения учебных и внеурочных занятий с обучающимися.

### **3.6. Работодатель обязан:**

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

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

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

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

3.6.14. не допускать к исполнению трудовых обязанностей работников, не прошедших в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.15. предоставлять освобождение от работы на прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы и среднего заработка:

- на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигших возраста сорока лет;
- на один рабочий день один раз в году работникам, достигших возраста сорока лет;
- на два рабочих дня один раз в году работникам, достигших предпенсионного возраста и работникам- получателям пенсии по старости или пенсии по выслуге лет.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности.

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

3.6.17. создавать условия для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;



отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

При неполной выплате в установленный срок заработная плата и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:**

курить<sup>21</sup>, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

### III. Рабочее время и время отдыха

#### 4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается пятидневная или шестидневная рабочая неделя с одним или двумя выходными днями. Решение о продолжительности рабочей недели принимается педагогическим советом с учётом особенностей учебного плана и условий.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения<sup>22</sup>.

4.1.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)<sup>23</sup>.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

<sup>21</sup> В соответствии с Федеральным законом от 23.02.2013 г. № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».

<sup>22</sup> Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

<sup>23</sup> Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами (Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»).

44.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут<sup>24</sup>.

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

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой<sup>25</sup>;

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

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

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

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

При составлении графика дежурств педагогических работников в учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

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

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

---

<sup>24</sup> Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

<sup>25</sup> Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

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

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

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в порядке ненормированного времени.

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

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников учреждения, занимающих следующие должности: руководитель организации, заместители руководителя, заведующий хозяйством.

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

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

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

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

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

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

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников: вахтёр, сторож.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие<sup>26</sup>.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего

---

<sup>26</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года<sup>27</sup>.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>28</sup>.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)<sup>29</sup>:

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

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

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

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

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

## 4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

### 4.2. Установление учебной нагрузки педагогических работников:

4.2.1. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год, отдельно по полугодиям, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет.

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

---

<sup>27</sup> В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

<sup>28</sup> В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

<sup>29</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами учреждения, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки педагогическим работникам без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки педагога, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей общеобразовательных учреждений, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия педагогов допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия педагогов, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки педагогов на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением педагогам объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки педагога на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы педагоги знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным педагогом, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление педагогической работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если **педагоги**, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха в течение рабочего дня в зависимости от графика работы не менее 30 минут.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере. При расчете оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни учитывается оклад и все компенсационные и симулирующие выплаты, установленные работнику действующей в учреждении системой оплаты труда.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;
- б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска работникам с ненормированным рабочим днем; работникам, имеющим особый характер работы;

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в зависимости от вида учреждения и занимаемой должности, согласно Постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

«В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных удлиненных оплачиваемых отпусках», Отраслевого Соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ п.6.15. педагогическим работникам дошкольных образовательных учреждений (воспитатель, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед), учреждений дополнительного образования (педагоги дополнительного образования), работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья или лицами нуждающиеся в длительном лечении (дети-инвалиды при наличии справки из ПМПК) предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью из расчета 56 календарных дней пропорционально посещению ребенка с ограниченными возможностями здоровья, детей-инвалидов в течение учебного года и пропорционально отработанному времени педагогом с ребенком.\*

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

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

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем.

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

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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



Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

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

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

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

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем с учетом норм ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

#### **IV. Поощрения за успехи в работе**

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность,
- выдает премию,
- награждает ценным подарком,

награждает почетной грамотой,  
ходатайствует к представлению к министерским наградам и званиям лучшего по профессии.

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

## **V. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

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

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях:

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

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

## **VI. Заключительные положения**

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

Приложение №8  
к коллективному договору  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 1/2024 от «28» 08 2024 г.  
Председатель ПК  
А.В.Фирсов  
Дата «28» 08 2024 г.



**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАОУ СОШ № 35



З.А. Пьянзина

Дата «28» 08 2024 г.

**Перечень профессий (должностей) в МАОУ СОШ № 35 г. Томске  
с ненормированным рабочим днём и продолжительность  
дополнительного оплачиваемого отпуска**

	Наименование должности	Продолжительность дополнительного отпуска (календарных дней)
1.	Директор	3 дня
2.	Заместитель руководителя	3 дня
3.	Заведующий хозяйством	3 дня

Приложение №9  
к коллективному договору  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «18» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профессиональным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 2/2024 от 18.08.2024г.  
Председатель ПО  
А.В.Фирсов  
Дата «18» 08 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска  
Е.А. Ельязина  
Дата «18» 08 2024 г.

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

№ п/п	Наименование профессий и должностей	размер доплаты за работы с вредными и(или) опасными условиями труда (% к окладу)	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	Секретарь-машинистка, постоянно работающая с компьютером	10	3
2.	Уборщик служебных помещений, занятый уборкой общественных санузлов, столовой	5	3
3.	Учитель химии (лаборант по химии) За работу с химическими реактивами	8	3
4.	Учитель информатики, постоянно работающий с компьютерами	5	3

(данный перечень может быть изменен по результатам специальной оценки труда в организации)

Приложение №10  
к коллективному договору  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» 08 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 15 от 28.08.2024г.  
Председатель ПКО  
А.В. Фирсов  
Дата «28» 08 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**  
Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска  
Е.А. Пьянзина  
Дата «28» 08 2024 г.

**Соглашение по охране труда**  
Администрация и комитет профсоюза МАОУ СОШ № 35 г.Томска  
заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2024 года  
администрация образовательной организации обязуется выполнить  
следующие мероприятия по охране труда

п/п	Содержание мероприятия	Единица учёта	Кол-во	Стоимость в рублях	Срок выполнения	Ответственный
<b>I. Организационные мероприятия</b>						
1	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков	шт	1	100000	1 раз в 5 лет	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А.
2	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	чел	3	15000	1 раз в 5 лет по графику	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А.
3	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи	чел	86	43000	1 раз в 3 года по графику	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А. Директор школы Пьянзина Е.А.
4	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	чел	86	43000	1 раз в 2 года по графику	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А. Директор школы Пьянзина Е.А.
5	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	шт	по необходимости			Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А. Директор школы Пьянзина Е.А.
<b>II. Технические мероприятия</b>						
6	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	шт	по необходимости			Зав. хозяйством Черпаков С.В.
7	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	шт			ежегодно и по мере необходимости	Зав. хозяйством Черпаков С.В.
8	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем,	шт			ежегодно и по мере	Зав. хозяйством Черпаков С.В.



	систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях				необходимо сти	
9	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	шт			по мере необходимо сти	Зав. хозяйством Черпаков С.В.
10	Ремонт и приобретение новой мебели в соответствие с действующими нормами	шт			по мере необходимо сти	Зав. хозяйством Черпаков С.В.
	<b>III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
11	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	чел	86	344 000	ежегодно	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А. Директор школы Пьязина Е.А.
12	Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке	чел	86	30 000	1 раз в 5 лет по графику	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А.
13	Проведение углубленной диспансеризации работников	чел	86		ежегодно	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А.
14	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений) аптечками для оказания первой помощи	шт	10	30 000	ежегодно	Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А. Зав. хозяйством Черпаков С.В.
15	Приобретение моющих и дезинфицирующих веществ для уборки рабочих и служебных помещений	шт		120 000	ежемесячно	Зав. хозяйством Черпаков С.В.
16	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки	шт		по необходимости		Ответственный за ОТ Белозерцева Д.А. Зав. хозяйством Черпаков С.В.
	<b>IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)</b>					
17	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	шт		24 000	ежегодно	Зав. хозяйством Черпаков С.В.
18	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)	шт	5	10000	ежегодно	Зав. хозяйством Черпаков С.В.
	<b>V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта</b>					
19	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)	шт/чел			в течении года	
20	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	шт		по необходимости		Зав. хозяйством Черпаков С.В.
ВСЕГО						

Приложение №11  
к коллективному договору  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» «08» 2024 г.

**СОГЛАСОВАНО**  
с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 28 от «28» «08» 2024г.  
Председатель ПКО  
А. Фирсов  
Дата «28» «08» 2024г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Директор МАОУ СОШ № 35  
г. Томска  
Е.А. Чибризова  
Дата «28» «08» 2024 г.

**Нормы бесплатной выдачи  
специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты  
работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда**

(согласно Приказу Минтруда России № 997н от 9 декабря 2014 г.  
«Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной  
обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и  
должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и  
(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых  
температурных условиях и связанных с загрязнением»)

№п/п	Наименование профессии(должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
2	Библиотекарь	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
3	Заведующий хозяйством	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
4	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском или	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа



5	Сторож (вахтер)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
6	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или	1 шт.
		Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
7	Электромонтер	<i>При выполнении работ в условиях, не связанных с риском возникновения электрической дуги:</i>	
		Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Перчатки кислотоустойчивые	дежурные
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Щиток защитный лицевой или	до износа
		Очки защитные	до износа
Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа		

Примечания:

1. Дополнительно к перечню средств индивидуальной защиты, выдаваемых работнику в соответствии с настоящими Типовыми нормами, выдаются средства индивидуальной защиты с учетом вероятности причинения вреда здоровью работника:

б) работникам организаций, выполняющим наружные работы зимой, в зависимости от вида деятельности дополнительно выдаются:

костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке или костюм для защиты от растворов кислот и щелочей на утепляющей прокладке, или костюм для защиты от искр и брызг расплавленного металла на утепляющей прокладке, или куртка для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке – по поясам; ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском, или валенки с резиновым низом, или ботинки кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла, или сапоги кожаные утепленные с защитным подноском для защиты от повышенных температур, искр и брызг расплавленного металла – по поясам; подшлемник утепленный под каску (в случае если он положен к выдаче) - 1 шт. со сроком носки

«до износа»; головной убор утепленный – 1 шт. на 2 года; белье нательное утепленное – 2 комплекта на 1 год;

перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами – 3 пары на 1 год.

Конкретный комплект выдаваемых работнику теплых специальной одежды, специальной обуви и прочих средств индивидуальной защиты определяется работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

д) работникам, выполняющим работы на высоте, дополнительно выдается страховочная или удерживающая привязь (пояс предохранительный) со сроком носки «до износа»;

ж) работникам, выполняющим наружные работы, для защиты от атмосферных осадков дополнительно выдается плащ для защиты от воды или костюм для защиты от воды - 1 шт. на 2 года.

2. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам, которым настоящими Типовыми нормами предусмотрена бесплатная выдача ботинок кожаных с защитным подноском, могут выдаваться полуботинки кожаные с защитным подноском взамен ботинок кожаных с защитным поноском с теми же сроками носки.

3. По решению работодателя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников работникам всех профессий и должностей, предусмотренных настоящими Типовыми нормами, может дополнительно выдаваться головной убор со сроком носки «до износа».

4. Работникам, совмещающим профессии и должности или постоянно выполняющим совмещаемые работы, в том числе в составе комплексных бригад, дополнительно выдаются в зависимости от выполняемых работ средства индивидуальной защиты, предусмотренные для совмещаемой профессии или должности, с внесением отметки о совмещаемой профессии (должности) и необходимых дополнительных средствах индивидуальной защиты в личную карточку работника.

5. В целях улучшения ухода за средствами индивидуальной защиты работодатель вправе выдавать работникам 2 комплекта соответствующих средств индивидуальной защиты с удвоенным сроком носки.

6. Срок носки предусмотренных настоящими Типовыми нормами очков защитных, установленный «до износа», не должен превышать 1 года.

9. Работникам, занятым на работах в действующих электроустановках, выполняющим переключения, электромонтажные работы в помещениях с электрооборудованием, находящимся под напряжением, где имеется риск возникновения электрической дуги, выдаются средства индивидуальной защиты от термических рисков электрической дуги в соответствии с настоящими Типовыми нормами или типовыми отраслевыми нормами.

10. Перечень работ с вредными и (или) опасными условиями труда определяются по результатам проводимой в организации специальной оценки условий труда.

Приложение №12  
к коллективному договору  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
от «28» 08 2024 г.

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом  
МАОУ СОШ № 35 г. Томска  
Протокол № 2 от «28» 08 2024 г.

Председатель КС

Дата «28» 08 2024 г.



УТВЕРЖДАЮ

Директор МАОУ СОШ № 35

Томска

Дата «28» 08 2024 г.



**Нормы бесплатной выдачи работникам  
смывающих и (или) обезвреживающих средств**  
на основании Типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)  
обезвреживающих средств, утверждённых Приложением №1 к приказу Министерства  
здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н  
(с учётом специфики деятельности учреждения)

№п/п	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника в месяц
<b>I. Защитные средства</b>			
1	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе, дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или в перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки), закрытой спец обуви)	100мл
<b>II. Регенерирующие, восстанавливающие средства</b>			
2.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	Работы с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов ( без натуральной подкладки; негативное влияние окружающей среды	100 мл



Пронумеровано  
Пронумеровано  
Печатью заверено 107 стр.  
(Сто сем)  
Директор школы *[Signature]* Е.А. Пьянзина  
Председатель ПО *[Signature]* А.В. Фирсов