

От работодателя:

Директор

Пономарев М.Н.
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«22» апреля 2025г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Герцкина Т.А.
(подпись) (Ф.И.О.)

М.П.

«22» апреля 2025г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
областного государственного казенного
общеобразовательного учреждения
«Школа для обучающихся с ограниченными
возможностями здоровья № 39»**

на 2025 – 20 28 год(ы)

г. Ульяновск

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

«24» 04 2025 года, рег. № 23
вед. Коллективный договор Числова С.В.

ОГЛАВЛЕНИЕ

№ п/п	НАИМЕНОВАНИЕ РАЗДЕЛА	СТРАНИЦЫ
1	Общие положения	3-6
2.	Трудовой договор, гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6-12
3	Рабочее время и время отдыха	13-22
4.	Оплата и нормирование труда	23-28
5	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	28-31
6	Охрана труда и здоровья	31-36
7	Поддержка молодых педагогов	37-39
8	Дополнительное профессиональное образование работников	37-39
9	Социальное партнерство	40-44
10	Гарантии профсоюзной деятельности	44-47
11	Контроль за выполнением коллективного договора	47-48
12	Заключительные положения	48-50

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в областном государственном казенном общеобразовательном учреждении «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 39» (далее Школа № 39) г Ульяновска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

законодательные и иные нормативные правовые акты¹;

отраслевое региональное соглашение² по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений;

отраслевое территориальное (муниципальное) соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования³.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации Пономаревой Маргариты Николаевны (далее – работодатель, организация, образовательная организация);

работники образовательной организации в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации Герцкиной Татьяны Александровны).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения⁴.

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

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

² Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования.

³ Для образовательных организаций, учредителями которых являются органы местного самоуправления.

⁴ Положение о комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора может быть приложением к коллективному договору.

гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

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

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

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

1.7. Для достижения поставленных целей:

работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в 15-дневный срок сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 15 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

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

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

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

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

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление 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 партнёрства⁵.

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

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

- учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию Школы № 39 единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую членов Профсоюза организации, делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых,

⁵ Статьи 5.28. - 5.32. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях от 30.12.2001 №195-ФЗ.

профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлении социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

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

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

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

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ)⁶.

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

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

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка⁷ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в образовательных организациях, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, осуществляющей образовательную деятельность, принимаемых работодателем в порядке,

⁶Порядок принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации может являться приложением к коллективному договору.

⁷Правила внутреннего трудового распорядка могут быть приложением к коллективному договору.

установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации⁸.

Стороны договорились о том, что:

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

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

2.1.2. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы⁹.

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-ФЗ¹⁰.

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

⁸Положение 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»).

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

¹⁰ 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».

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих¹¹.

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

2.2.3. При составлении штатного расписания образовательной организации определять наименование их должностей в соответствии номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций¹².

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

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

2.2.5. Предусматривать в трудовом договоре, что 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 организации¹³.

Учитывать, что объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор¹⁴ или дополнительное соглашение к нему.

¹¹ Приказ Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

¹² Постановление Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

¹³ 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».

¹⁴ Там же. Пункт 1.4 приложения № 2.

2.2.6. Учитывать положение, связанное с тем, что законодательством субъекта Российской Федерации может устанавливаться квота для приема на работу инвалидов: при численности работников, превышающей 100 человек - в размере от 2 до 4 процентов среднесписочной численности работников; при численности работников не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек - в размере не выше 3 процентов среднесписочной численности работников¹⁵.

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

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

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в образовательной организации и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором¹⁶.

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

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

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

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

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

2.2.11. В целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации, при заключении трудовых договоров

¹⁵Статья 21 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

¹⁶ Часть третья статьи 68 ТК РФ.

с учителями, воспитателями и педагогами дополнительного образования и дополнительных соглашений к трудовым договорам с педагогическими работниками, руководствоваться рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза¹⁷.

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

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

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

Массовым является увольнение 50 % от общего числа работников в течение 30 дней.

Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.2.13. Предусматривать в соответствии со статьёй 179 ТК РФ коллективным договором по согласованию с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации другие категории работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации: работники, находящиеся в предпенсионном возрасте, члены Профсоюза, семейные - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по

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

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

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

направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы 7 часов в неделю с указанием конкретного периода рабочего дня) с сохранением среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

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

2.2.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений¹⁸, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.20. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка¹⁹.

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям²⁰, включая в состав аттестационной комиссии представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью²¹.

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

¹⁸ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19 ноября 2019 г. № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

¹⁹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы" (утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки РФ 06.12.2017).

²⁰ Часть третья статьи 82 ТК РФ; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

²¹ Пункт 3 статьи 13 Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

законодательством²², 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 наградах²³.

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

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

В соответствии с частью третьей статьи 333 ТК РФ в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учётом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки определяются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования, в отношении иных педагогических работников²⁴.

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

3.1.2. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы (далее – учитель), устанавливается работодателем по согласованию с выборным

²²Порядок хранения и использования персональных данных работников может быть приложением к коллективному договору.

²³ Постановления Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».

²⁴ Указанные вопросы регулируются приказом Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее - приказ №1601; приложение 1 или 2 к приказу № 1601).

органом первичной профсоюзной организации. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы учитель знал, с какой учебной нагрузкой он будет работать в новом учебном году, а также для обеспечения предупреждения учителя в письменном виде не менее чем за два месяца о возможных ее изменениях.

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

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

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

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

Объём учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда²⁵ (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности).

Высвобождающаяся в связи с увольнением учителей, педагогических работников учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем учителям, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету

²⁵Приказ 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».

(предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

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

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

3.1.3. Руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе на условиях, определённых пунктами 5.3, 5.4 приложения 2 к приказу № 1601, осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы, при необходимом учёте мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, из числа женщин в соответствии со статьёй 263.1. ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

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

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

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

3.1.8. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в той же местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учётом выполняемой работы.

Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные организации, находящиеся в другой местности допускается только в период отпуска²⁶.

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

3.1.9. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, разработанными в соответствии с квалификационными характеристиками по занимаемым должностям, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором²⁷.

Режим рабочего времени работников в течение недели (шестидневная) с с одним выходным днями в неделю, а также распределение объёма учебной

²⁶ Статья 169 ТК РФ; а также письмо Минпросвещения России от 16.07.2019 № Пз-741/06 "О направлении разъяснений" (вместе с "Разъяснениями по вопросу оформления трудовых отношений с педагогическими, медицинскими работниками, вожатыми и руководителями организаций отдыха детей и их оздоровления, в том числе по совместительству").

²⁷ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

3.1.11. 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 занятиям²⁸.

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

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

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

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

²⁸ На основе рекомендации, содержащейся в пункте 2.4 указанных Особенности.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке²⁹.

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

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

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

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

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

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

3.1.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день, конкретные размеры которой устанавливаются положением об оплате труда работников³⁰.

3.1.16. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.17. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56

²⁹ 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».

³⁰ Положение об оплате труда работников может быть приложением к коллективному договору.

календарных дня³¹ с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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

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

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

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

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

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

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

3.1.18. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам на основаниях и в случаях, предусмотренных статьёй 116 ТК РФ, составляет:

- за работу с вредными условиями труда 3 календарных дня;
- за ненормированный рабочий день до 7 календарных дня;
- в иных случаях.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с Приложением № 4 коллективного договора.

³¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день³².

Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней 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, установленном федеральным законодательством³³.

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительность которого составляет до 7 календарных дней³⁴.

Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, работу с вредными и (или) опасными условиями труда определяется (с учётом результатов специальной оценки условий труда) организацией самостоятельно в коллективном договоре, соглашении или локальном нормативном акте³⁵, принимаемом по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке и продолжительностью не менее количества календарных дней, установленных статьёй 119 ТК РФ.

По письменному заявлению работника, работающего на условиях полного рабочего времени в рамках его установленной продолжительности, а также при наличии у образовательной организации производственных и финансовых возможностей работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в течение года без предоставления листа нетрудоспособности продолжительностью 2 календарных дней.

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

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

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

³² Положение об ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусках может быть приложением к коллективному договору.

³³ В соответствии со статьёй 262 ТК РФ его продолжительность не может быть менее четырёх календарных дней.

³⁴ В соответствии с частью первой статьи 119 ТК РФ его продолжительность не может быть менее трёх календарных дней.

³⁵ Перечень должностей работников, имеющих право на дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, может быть приложением к коллективному договору.

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении³⁶;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца³⁷.

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

- **для сопровождения 1 сентября детей, обучающихся по образовательным программам начального общего образования – 1 календарный день;**

- **рождения ребёнка – 1 календарный день;**

- **бракосочетания детей работников – 2 календарных дня;**

- **бракосочетания работника – 3 календарных дня;**

- **похорон близких родственников – 3 календарных дня;**

- **не освобождённой работы в выборном органе первичной профсоюзной организации: председателю – 3 календарных дня;**

- **беременным женщинам из числа работников Школы №39 и филиала в соответствии с распоряжением губернатора Ульяновской области от 09.01.2020 № 1-р «О некоторых мерах социальной поддержки беременных женщин в Ульяновской области» - не более 30 календарных дней в период со дня постановки на учет по беременности и до наступления отпуска по беременности и родам.**

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

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

3.1.25. Отпуск **без сохранения заработной платы** предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях³⁸:

³⁶ Статья 121 ТК РФ.

³⁷ Пункт 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утверждённых Народным комиссариатом труда СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;
- тяжелого заболевания близкого родственника – до 30 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года³⁹.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон⁴⁰.

3.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

³⁸ В соответствии с частью 2 статьи 128 ТК РФ другие случаи предоставления работнику по его письменному заявлению отпуска без сохранения заработной платы могут предусматриваться коллективным договором.

³⁹ Приказ Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (далее – Порядок № 644).

⁴⁰ В соответствии с пунктом 5 Порядка № 644 коллективным договором определяются продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные Порядком.

Положение об условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года может являться приложением к коллективному договору».

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

3.2.4. Принимать участие в совершенствовании регулирования другой части педагогической работы учителей и других педагогических работников, поименованных в разделе II Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённых приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536⁴¹.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

4.1.1. Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 19 число.

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

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

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

Форма расчётного листка утверждается работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации⁴².

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

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.2. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, субъекта Российской Федерации, соответствующего муниципального образования субъекта Российской Федерации, Положением об оплате труда работников общеобразовательного учреждения⁴³.

⁴¹ Пункт 2.3 указанных Особенности.

⁴² Форма расчётного листка может являться приложением к коллективному договору.

⁴³ Положение об оплате труда работников образовательной организации, как правило, является приложением к коллективному договору. В качестве приложений к коллективному договору могут предусматриваться

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

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

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

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

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

4.3. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время⁴⁴.

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

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

другие документы по вопросам оплаты труда: прежде всего положение о выплатах стимулирующего характера (с включением вопросов порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, премирования работников, распределения экономии фонда оплаты труда и др.).

⁴⁴ 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.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно (размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором).

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

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

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

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

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

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома⁴⁵;

- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении⁴⁶;

4.8. Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации не позднее трех лет после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере 10 000 рублей⁴⁷.

4.9. Работникам, награждённым государственными наградами Российской Федерации, наградами субъекта Российской Федерации выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, указанном в положении об оплате труда.

4.10. Сверхурочная работа оплачивается в повышенном размере по сравнению с обычными размерами оплаты труда. Оплата за сверхурочную

⁴⁵ Пункты 7, 48 Положения о присуждении ученых степеней утв. Постановлением Правительства РФ «О порядке присуждения ученых степеней» от 24.09.2013 № 842 (ред. от 01.10.2018, с изм. от 26.05.2020).

⁴⁶ Пункт 15 «Положения о государственных наградах Российской Федерации», утв. Указом Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации».

⁴⁷ Данная рекомендация для работодателя прописана в пункте 5.11.5. «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018 - 2020 годы»

работу может быть повышена за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном⁴⁸.

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

4.11. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда⁴⁹, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579⁵⁰, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

4.12. На установление работникам выплат стимулирующего характера направляется не менее 11% средств фонда заработной платы⁵¹:

4.12.1. На выплаты стимулирующего характера административно-педагогическому персоналу не менее 28% из общего объема средств, предназначенных на выплаты стимулирующего характера.

4.12.2. Учителям, другим педагогическим работникам, осуществляющим преподавательскую работу без занятия штатной должности помимо работы в основной должности на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (руководитель, заместители руководителя и другие работники образовательной организации), могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера за достижения обучающимися высоких образовательных результатов, при занятии обучающимися призовых мест в конкурсных мероприятиях муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

⁴⁸Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются положением об оплате труда работников.

⁴⁹Конкретные дифференцированные размеры повышенной оплаты труда в зависимости от условий труда указываются в приложении к коллективному договору.

⁵⁰ 1) приказ Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», устанавливающий доплату до 12 процентов к ставкам заработной платы;

2) приказ Миннауки РФ от 7 октября 1992 г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (вместе с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда специалистам и служащим учебных заведений, предприятий, учреждений и организаций системы Комитета).

⁵¹ Порядок, предусмотренный п. 4.12 настоящего макета коллективного договора, может предусматриваться при отсутствии централизации средств на выплаты стимулирующего характера руководителям (заместителям руководителей) образовательных организаций.

4.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.14. Наполняемость классов определяется исходя из расчёта соблюдения нормы площади на одного обучающегося, а также иных санитарно-эпидемиологических требований (СанПиН) к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях⁵², в том числе с учётом:

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

- не менее 2,5 м² на 1 обучающегося при фронтальных формах занятий;
- не менее 3,5 м² на 1 обучающегося при организации групповых форм работы и индивидуальных занятий;
- удалённости мест для занятий от светонесущей стены;
- требований к естественному и искусственному освещению.

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

4.15. Оплата труда педагогических работников общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начального общего образования объединяются в классы-комплекты, осуществляется за фактическое количество часов, но не ниже количества часов, предусматриваемого учебным планом класса, входящего в класс-комплект с большим их количеством часов. При этом режим работы учителя регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, учебными планами, графиками учебных занятий и расписанием занятий. При проведении уроков применяется скользящий график учебных занятий с обучающимися с целью создания условий для проведения отдельных занятий по ряду предметов (например, математика, русский язык и др.) с каждым классом отдельно. Порядок объединения обучающихся I-IV классов в классы-комплекты, их наполняемость не должна превышать наполняемость, предусмотренную СанПиН 2.4.2.2821-10. Создание классов-комплектов при проведении занятий с обучающимися 5 - 11 (12) классов не допускается.

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

⁵² Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 29 декабря 2010 г. № 189 «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»

Оплата труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, может осуществляться в случаях, предусмотренных в отраслевых соглашениях, заключённых на федеральном и региональном уровнях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности)⁵³.

За педагогическими работниками сохраняются условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях: после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, не менее чем на один год; до наступления права для назначения страховой пенсии по старости не менее чем за один год; по окончании длительной болезни не менее чем на 6 месяцев; по окончании длительного отпуска, предоставляемого до одного года не менее чем на один год; в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

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

Выплата за работу, не входящую в должностные обязанности, но непосредственно связанную с образовательной деятельностью, выполняемая педагогическими работниками с их письменного согласия за дополнительную оплату⁵⁴ производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5. Стороны договорились о том, что:

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

⁵³ В положении об оплате труда работников можно предусмотреть возможность учёта квалификационной категории педагогических работников при выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

⁵⁴ Пункт 2.3. Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

5.1.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учётом выделения средств на социальные выплаты, материальную помощь работникам, на оздоровление работников, на санаторно-курортное лечение и отдых работников, на реализацию программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительное медицинское страхование и др.

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

5.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере должностного оклада за счет средств работодателя.

5.2.7. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

5.2.8. Оказывать в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников, материальную помощь в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения до двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику Школы №39 и филиала;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка в размере оклада;

к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам, относящимся к числу членов многодетных семей (в соответствие с указом Губернатора Ульяновской области №49 от 15.05.2024г «О мерах социальной поддержки многодетных семей на территории Ульяновской области) в размере оклада (ставки заработной платы);

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размере оклада (ставки заработной платы).

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств⁵⁵.

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

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

5.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- оказание материальной помощи;

⁵⁵ Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актах образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

- организация оздоровления;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов⁵⁶, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

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

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

Материальные виды поощрений:

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

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизни образовательной организации и системе образования;
- грамоты за достижения обучающихся в олимпиадном движении, в социально-значимой деятельности,
- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте образовательной организации, официальных группах образовательной организации в социальных сетях, СМИ.
- иные виды поощрений.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

6.1. Стороны совместно обязуются:

6.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

⁵⁶ Перечень категорий ветеранов установлен статьёй 1 Федерального закона от 12 января 1995 г. № 5-ФЗ «О ветеранах».

профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда⁵⁷ с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда (организационных, технических, санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

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

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

6.1.4. Обеспечивать:

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

работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда⁵⁸; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке образовательной организации на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование несчастных случаев;

оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

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

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

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

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

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать создание безопасных условий труда, соответствующих требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, а также безопасность работников и обучающихся при эксплуатации зданий,

⁵⁷ Соглашение по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

⁵⁸ Положение о комиссии по проверке знаний по охране труда может являться приложением к коллективному договору.

сооружений, оборудования и механизмов, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка.

6.2.2. Создавать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательной организации превышает 50 человек⁵⁹.

6.2.3. Обеспечивать создание и функционирование системы управления охраной труда в образовательной организации⁶⁰, осуществлять управление профессиональными рисками.

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

6.2.5. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров.

6.2.6. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации⁶¹ порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательных организаций⁶².

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

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

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

⁵⁹ Часть 1 статьи 217 ТК РФ.

⁶⁰ Положение о системе управления охраной труда может являться приложением к коллективному договору.

⁶¹ Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

⁶² Положение о порядке работы по специальной оценке условий труда является приложением к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

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

6.2.14. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.15. Проводить расследование и учет несчастных случаев с работниками на производстве и с обучающимися в установленном законодательством порядке, а также ежегодный анализ причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости,

несчастных случаев с обучающимися во время образовательного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

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

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

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

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

6.5. Работники обязуются:

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

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

Проходить профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию в установленном законодательством порядке.

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

6.5.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

6.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

VII. ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

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

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

- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой и лицензионным программным обеспечением;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами⁶³;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;
- создание Совета молодых педагогов.

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

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в образовательной организации;
- моральное поощрение молодых педагогов, в том числе награждение их в торжественной обстановке наградами образовательной организации.

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

7.5. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе Совета молодых педагогов;
- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации;
- обеспечивать установленные в образовательной организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;
- предоставлять Совету молодых педагогов помещение для проведения заседаний и мероприятий.

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

⁶³ Размер доплаты за работу с молодыми педагогами определяется в Положении об оплате труда работников, являющегося приложением к коллективному договору, а также в дополнительном соглашении к трудовому договору.

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

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации на каждый календарный год с учётом плана развития образовательной организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей⁶⁴.

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 работодателем⁶⁵.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя⁶⁶.

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

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

⁶⁴ Ст. 196-197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁶⁵ Часть 2 статьи 197 ТК РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

⁶⁶ Подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника⁶⁷. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя⁶⁸, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

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

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

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе

⁶⁷ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

⁶⁸ Письмо Минобрнауки России № 08-415, Общероссийского Профсоюза образования № 124 от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» (вместе с «Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование»)

профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

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

8.1.10. В случаях получения работником, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, по собственной инициативе второго профессионального образования, соответствующего профилю деятельности образовательной организации, при наличии финансовых возможностей и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации работодатель предоставляет такому работнику дополнительный оплачиваемый отпуск для прохождения аттестации и подготовки выпускной квалификационной работы на условиях, определённых в трудовом договоре⁶⁹.

IX. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

9.1. В целях развития социального партнёрства стороны обязуются:

9.1.1. Вести социальный диалог на основе принципов социального партнёрства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определённые настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

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

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

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

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

⁶⁹ В соответствии со статьёй 116 ТК РФ работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей может самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для работников, порядок и условия предоставления которых определяются коллективным договором или локальными нормативными актами.

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

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

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

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

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

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

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

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

- учёта мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 372 ТК РФ;
- учёта мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьёй 373 ТК РФ;
- согласование выборным органом первичной профсоюзной организации локальных нормативных правовых актов и решений работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

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

- устанавливает режим работы с разделением рабочего дня на части с перерывом два и более часа (в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых

чередуются воспитательная и учебная деятельность в пределах установленной нормы часов (школы-интернаты, детские дома, интернаты при образовательных организациях)) (статья 105 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

- формирует комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- представляет к награждению отраслевыми и иными наградами;

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

- иные вопросы (*перечень может быть расширен*).

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

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

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

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

- установление и распределение учебной нагрузки педагогических и других работников;

- установление дополнительных гарантий работникам, совмещающим работу с обучением;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий, годового календарного учебного графика;

- составление графика сменности (статья 103 ТК РФ);

- принятие решения о режиме работы в каникулярный период (графика работы в каникулы) и в период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение графика отпусков (статья 123 ТК РФ);

- утверждение графика длительных отпусков;

- правила и инструкции по охране труда для работников (статья 212 ТК РФ);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 ТК РФ), оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 ТК РФ), оплаты труда за работу в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- введение, замену и пересмотр норм труда (статья 162 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- принятие работодателем локальных нормативных актов и решений в иных случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором;

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

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания, выговора или увольнения в отношении работников, являющихся членами Профсоюза;

- временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных статьёй 39, частью третьей статьи 72.2. ТК РФ;

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза.

9.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

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

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

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

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

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

своевременным предоставлением сведений о трудовой деятельности работника в систему обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации⁷⁰);

охраной труда в образовательной организации;

правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

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

соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации;

9.4.6. Обеспечивать выполнение условий настоящего коллективного договора.

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

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

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

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

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

9.4.12. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

9.4.13. Ходатайствовать о представлении к наградам работников образовательной организации.

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

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

⁷⁰ Статья 66.1. ТК РФ

органом первичной профсоюзной организации (без учёта мотивированного мнения).

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

9.4.17. Другие обстоятельства.

Х. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель:

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

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

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

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

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

10.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников,

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

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

10.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, 2 раза в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 10 дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

10.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее 3 часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства 1 раз в год в течение не менее 5 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

10.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3 календарных дней;

10.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации⁷¹;

⁷¹Размер, порядок и условия назначения доплаты, а также возможность ее изменения в зависимости от результативности и качества деятельности выборных профсоюзных работников могут определяться Положением об оплате труда работников образовательной организации, локальными нормативными актами образовательной организации, регулирующими вопросы оплаты труда.

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

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

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

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

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

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

10.3. Стороны совместно:

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

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

10.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также

объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

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

11.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора ШКОЛА № 39.

11.2. Стороны договорились и обязуются:

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

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

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

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

11.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 30 календарных дней со дня получения соответствующего письменного запроса⁷².

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

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

XII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

⁷² В соответствии с частью второй статьи 51 ТК РФ при проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

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

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

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

12.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует по 2028 год включительно.

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

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

12.6. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке⁷³.

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

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

⁷³ В соответствии со статьёй 44 ТК РФ изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором.

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

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

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

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

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

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

Приложение № 1 Положение об оплате труда работников областного государственного казенного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья № 39»;

Приложение № 2 Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ШКОЛА № 39;

Приложение № 3 Оценочные листы работников ШКОЛА № 39;

Приложение № 4 Перечень профессий и должностей работников для предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков;

Приложение № 5 Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочное пенсионное обеспечение;

Приложение № 6 Перечень профессий и должностей работников, занятых на вредных, тяжелых и опасных работах;

Приложение № 7 Положение об организации работы по охране труда в ШКОЛА № 39;

Приложение № 8 План-график аттестации рабочих мест.

От работодателя:

Директор

(подпись)

Пономарева М.Н.

(Ф.И.О.)

М.П.

« __ » _____ 20__ г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

(подпись)

Герцкина Т.А.

(Ф.И.О.)

М.П.

Приложение № 1

Положение об оплате труда работников областного государственного казённого образовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №39» утв. постановлением Правительства Ульяновской области от 20 ноября 2013 г. N 547-П)

С изменениями и дополнениями от:

11 апреля, 18 июля, 22 декабря 2014 г., 23 июня, 16 ноября 2015 г., 9 января, 19 июля, 25 декабря 2017 г., 5 сентября, 13 декабря 2018 г., 19 сентября, 6 ноября 2019 г., 29 января, 11 августа, 21 декабря 2020 г., 4 августа, 21 декабря 2021 г., 26 сентября 2022 г., 22 февраля 2023 г. от 01.12.2023 N 654-П, от 05.03.2024 N 96-П, от 24.04.2024 N 182-П, от 27.08.2024 N 499-П, от 30.10.2024 N 632-П

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение в соответствии со [статьей 144](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [Законом](#) Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" и [постановлением](#) Правительства Ульяновской области от 07.11.2012 N 526-П "О некоторых мерах, направленных на обеспечение реализации Закона Ульяновской области от 06.06.2012 N 70-ЗО "Об оплате труда работников областных государственных учреждений" регулирует отношения, возникающие в связи с оплатой труда работников областного государственного

казенного общеобразовательного учреждения «Школа для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья №39» (далее ОГКОУШ 39 и филиал)

1.2. Система оплаты труда работников образовательных организаций включает в себя:

оклад (должностной оклад), ставку заработной платы;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

1.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников образовательных организаций устанавливаются на основе отнесения соответствующих профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Профессии рабочих или должности служащих, входящие в профессиональную квалификационную группу, подразделяются по квалификационным уровням в зависимости от сложности выполняемой работы и уровня квалификационной подготовки, необходимой для работы по профессии рабочего или должности служащего.

Отнесение работников ОГКОУШ 39 и филиала (за исключением педагогических работников) к квалификационному уровню соответствующей профессиональной квалификационной группы производится по результатам аттестации (тарификации), проводимой в соответствии с положением о порядке проведения аттестации, применяемом в образовательной организации.

1.4. Размеры окладов (должностных окладов) медицинских работников и работников культуры, являющихся работниками ОГКОУШ 39 и филиала, устанавливаются на основании положения о соответствующей отраслевой системе оплаты труда.

Виды выплат компенсационного и стимулирующего характера медицинским работникам и работникам культуры, являющимся работниками ОГКОУШ 39 и филиала, устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

2. Порядок определения размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОГКОУШ 39 и филиала

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОГКОУШ 39 и филиала устанавливаются исходя из размеров базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам с учетом размеров повышающих коэффициентов, учитывающих сложность

выполняемой работниками образовательных организаций работы, и определяются по формуле:

$ДО = БО + БО \times К$, где:

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

БО - размер базового оклада (базового должностного оклада), ставки заработной платы;

К - размер повышающего коэффициента, учитывающего сложность выполняемой работы.

2.2. Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников ОГКОУШ 39 и филиала и повышающих коэффициентов, учитывающих сложность выполняемой ими работы, устанавливаются в соответствии с [приложениями N 1 и 2](#) к настоящему Положению.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в повышенном размере производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

2.3. Работники ОГКОУШ 39 и филиала (кроме медицинских работников), не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в требованиях к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, но обладающие достаточным практическим опытом и исполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные (трудовые) обязанности, на основании рекомендаций аттестационной комиссии, образованной образовательной организацией, назначаются на соответствующие должности с одновременным установлением окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в размерах, предусмотренных для данных должностей.

Критерии достаточности практического опыта, а также критерии, позволяющие определить качество и полноту исполнения должностных (трудовых) обязанностей, устанавливаются в положении о порядке проведения аттестации работников ОГКОУШ 39 и филиала, утвержденном локальным нормативным актом.

2.4. В случае отсутствия должности, занимаемой работником ОГКОУШ 39 и филиала в профессиональных квалификационных группах размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по данной должности устанавливается руководителем образовательной организации. При этом учитываются требования к уровню квалификации, необходимые для занятия

указанной должности, установленные едиными тарифно-квалификационными справочниками работ и профессий рабочих, единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (и) или положениями профессиональных стандартов.

2.5. Размеры должностных окладов заместителей начальников отделов ОГКОУШ 39 и филиала устанавливаются на 5 - 10 процентов ниже размеров должностных окладов начальников соответствующих отделов.

2.6. Размеры должностных окладов работников библиотек образовательных организаций, осуществляющих трудовую деятельность в должности "библиотекарь", устанавливаются на уровне размеров должностных окладов работников, осуществляющих трудовую деятельность в должности "педагог-библиотекарь".

Размер должностного оклада заведующего библиотекой устанавливается в соответствии с приложением N 1 к настоящему Положению в части, касающейся 1-го квалификационного уровня профессиональной квалификационной группы "Должности руководителей структурных подразделений".

3. Выплаты компенсационного характера

Выплаты компенсационного характера производятся в целях обеспечения оплаты труда в повышенном размере работникам, работа которых связана с особыми условиями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде доплат и надбавок к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы и осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала.

К выплатам компенсационного характера относятся:

доплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (ненормированный рабочий день, работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с образовательным процессом), иные доплаты компенсационного характера.

3.2. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за каждый час работы в ночное время (с 22.00 до 06.00) производится доплата в размере, составляющем не менее 20 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной

платы.

3.3. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда производятся ежемесячные доплаты в размере, составляющем не менее 4 процентов размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.)

3.4. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени - в полуторном размере;

за последующие часы - в двойном размере.

3.5. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере не менее одинарного часового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа выполнялась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа выполнялась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.6. Работникам образовательных организаций за выполнение дополнительной работы без освобождения от работы, определенной трудовым договором, на время совмещения профессий (должностей) производится доплата в размере, установленном по соглашению сторон, в зависимости от содержания и объема дополнительной работы, но не превышающем размер фонда оплаты труда по замещаемой должности.

3.7. Водителям автомобилей за ненормированный рабочий день устанавливается доплата в размере 2065 рублей.

3.8. За работу, не входящую в круг основных обязанностей, но непосредственно связанную с образовательным процессом, устанавливаются ежемесячные доплаты в следующих размерах:

3.8.1. Водителям автомобилей за поддержание автомобиля в технически исправном состоянии, мойку автомобиля и другие несвойственные виды работ при отсутствии штатной должности с соответствующими должностными обязанностями - 4100 рублей.

3.8.2. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за классное руководство (кураторство):

в 1 - 4 классах - 2000 рублей;

в 5 - 11 классах - 2400 рублей;

Доплата за классное руководство (кураторство) в указанных размерах устанавливается в случае, если число обучающихся в классе (группе) составляет не менее величины норматива наполняемости, а в иных случаях - исходя из числа обучающихся в классе (группе) пропорционально указанной величине.

3.8.3. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за проверку письменных работ:

в 1 - 4 классах общеобразовательных организаций - в размере 980 рублей;

по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах в размере, не превышающем 1470 рублей (пропорционально наполняемости в классах);

по математике - не превышающем 1000 рублей (пропорционально наполняемости в классах)

3.8.4. Работникам образовательных организаций за заведование кабинетами, лабораториями:

В ОГКОУШ №39 и филиале - 500 рублей;

3.8.5. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за заведование учебными мастерскими:

в ОГКОУШ №39 и филиала - 1400 рублей, при наличии комбинированных мастерских - 2800 рублей;

3.8.6. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за заведование учебно-опытными (учебными) участками по профилям трудового обучения «цветоводство», «ландшафтный дизайн» - 1000 рублей.

3.8.7. Работникам общеобразовательных организаций за проведение внеклассной работы по физическому воспитанию в размере 1900 рублей.

3.8.8. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за работу с библиотечным фондом учебников - 980 рублей.

Доплата устанавливается при условии, что работа с библиотечным фондом не является должностной обязанностью работника.

3.8.9. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за обслуживание вычислительной техники при отсутствии штатной должности специалиста с соответствующими должностными обязанностями - 500 рублей.

3.8.10. Педагогическим работникам ОГКОУШ №39 и филиала за наличие квалификационной категории "педагог-методист" и "педагог-наставник" - 1000

рублей.

Данная доплата устанавливается при условии исполнения педагогическими работниками ОГКОУШ №39 и филиала дополнительных обязанностей, связанных с выполнением методической работы или осуществлением наставнической деятельности, не входящих в должностные обязанности по занимаемой в образовательной организации должности.

3.9. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала также устанавливаются следующие ежемесячные доплаты компенсационного характера:

за работу в ОГКОУШ №39, осуществляющую образовательную деятельность исключительно по адаптированным образовательным программам для детей с ограниченными возможностями здоровья, - в размере 2150 рублей.

педагогическим работникам, осуществляющим индивидуальное обучение на дому детей на основании заключения медицинских организаций, индивидуальное обучение детей, нуждающихся в длительном лечении в медицинских организациях, групповое обучение детей, нуждающихся в длительном лечении и находящихся в санаторно-курортных организациях, - в размере 2150 рублей.

3.10. Доплаты устанавливаются:

работникам, указанным в [пункте 3.7](#), [подпунктах 3.8.1, 3.8.2, 3.8.4 - 3.8.9](#) [пункта 3.8](#) настоящего раздела, - в размерах, рассчитанных на норму рабочего времени или норму труда (трудовых обязанностей);

работникам, указанным в [подпункте 3.8.3](#) [пункта 3.8](#) и [пункте 3.9](#) настоящего раздела, - в размерах, рассчитанных пропорционально норме рабочего времени или норме труда (трудовых обязанностей).

3.11. Критерии, определяющие конкретные размеры выплат, указанных в [подпунктах 3.8.3 и 3.8.9](#) [пункта 3.8](#) настоящего раздела, включаются в трудовые договоры соответствующих работников.

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам ОГКОУШ №39 и филиала с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

Выплаты стимулирующего характера направлены на формирование у работников мотивации к добросовестному труду, повышение его результативности.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

премии по итогам работы.

Работникам ОГКОУШ №39 и филиала устанавливаются надбавки за классность, за квалификационную категорию (педагогическим работникам)/

Кроме того, работникам ОГКОУШ №39 и филиала могут устанавливаться доплаты за наличие ученой степени, надбавки за наличие почетного звания, персональные надбавки, надбавки за принадлежность к определенным категориям работников.

В случае наличия у педагогического работника права на получение надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет и за квалификационную категорию одновременно по двум или более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

4.3. Работнику образовательной организации могут устанавливаться надбавки за интенсивность и высокие результаты работы в зависимости от их фактической нагрузки в размере, не превышающем 120 процентов размера, установленных ему оклада (должностного оклада), ставки заработной платы. Перечень критериев, характеризующих интенсивность и высокие результаты работы работников образовательных организаций, от которых зависит конкретный размер надбавки, устанавливается локальным нормативным актом ОГКОУШ №39 и филиала.

4.4. Надбавки за качество выполняемых работ, оказываемых услуг устанавливаются работникам ОГКОУШ №39 и филиала по результатам труда за определенный период времени. Основным критерием, влияющим на размер надбавок, является достижение плановых значений показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

Плановые значения показателей эффективности деятельности образовательной организации ежегодно утверждаются исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим функции и полномочия учредителя ОГКОУШ №39 (далее - учредитель образовательной организации)

4.5. Надбавка за стаж непрерывной работы, выслугу лет устанавливается в зависимости от продолжительности стажа работы в соответствующих должностях и ее размер определяется в соответствии с [Положением](#) о порядке исчисления размера и назначения надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет работникам образовательных организаций, установленным приложением N 4 к настоящему Положению.

Перечень общеобразовательных организаций, обеспечивающих высокое качество подготовки обучающихся, ежегодно утверждается исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования, в порядке, установленном Правительством Ульяновской области.

4.6. Водителям автомобилей за наличие у них 1 или 2 класса квалификации устанавливается надбавка за классность в следующих размерах:

за наличие 1 класса - 1650 рублей;

(

за наличие 2 класса - 650 рублей.

Надбавка за классность выплачивается за фактическое время работы в качестве водителя. За время ремонта автомобиля надбавка за классность выплачивается пропорционально фактически отработанному времени управления автомобилем.

При установлении водителям автомобилей размера оклада в соответствии с 4-м квалификационным уровнем профессиональной квалификационной группы "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня" в соответствии с перечнем высококвалифицированных профессий рабочих образовательной организации надбавка за классность не начисляется.

4.7. Педагогическим работникам по результатам аттестации устанавливается надбавка за квалификационную категорию:

в случае установления высшей квалификационной категории - в размере 5350 рублей;

в случае установления первой квалификационной категории - в размере 3750 рублей.

4.8. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала за наличие нагрудных знаков, ученой степени, почетного звания, присвоенных в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации, в случае соответствия указанных знаков, степени или звания профилю трудовой деятельности или преподаваемым учебным предметам (дисциплинам) в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда, устанавливаются:

доплата за ученую степень доктора наук - в размере 2000 рублей;

доплата за ученую степень кандидата наук - в размере 1500 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Народный", - в размере, не превышающем 5000 рублей;

надбавка за звания, наименования которых начинаются со слова "Заслуженный", - в размере, не превышающем 3000 рублей;

надбавка за наличие почетного звания или нагрудного знака, наименования которых начинаются со слов "Почетный работник", "Отличник", "За отличную", "За достижения", "За высокие достижения", - в размере, не превышающем 2000 рублей.

В случае наличия у работника ОГКОУШ №39 и филиала права на получение надбавки одновременно по двум и более основаниям надбавка устанавливается ему только по одному основанию, предусматривающему выплату надбавки в наибольшем размере.

Доплата за наличие ученой степени устанавливается в случае, если соответствующая выплата работнику ОГКОУШ №39 и филиала не предусмотрена иными нормативными правовыми актами Правительства Ульяновской области.

4.9. Персональная надбавка устанавливается работнику ОГКОУШ №39 и филиала с учетом уровня его профессиональной подготовки, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта в размере, не превышающем двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику образовательной организации.

Решение об установлении персональной надбавки принимается руководителем образовательной организации в отношении конкретного работника.

Педагогическим работникам, на которых возложена функция классного руководства, социальным педагогам, педагогам-психологам, мастерам производственного обучения общеобразовательных организаций и организаций профессионального образования за работу с обучающимися из социально неблагополучных семей устанавливается ежемесячная надбавка в размере 500 рублей.

4.10. Педагогическим работникам ОГКОУШ №39 и филиала, осуществляющим классное руководство, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей.

При этом педагогический работник ОГКОУШ №39 и филиала, реализующей образовательную программу начального общего образования, основного общего образования, среднего общего образования, осуществляющий классное руководство, имеет право на получение не более двух указанных вознаграждений в месяц при условии, что он осуществляет классное руководство в двух и более классах.

4.11. Педагогическим работникам ОГКОУШ №39 и филиала, занимающим должность советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями, устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение в размере 5000 рублей. При этом такие педагогические работники в случае осуществления ими трудовых функций советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в двух и более образовательных организациях из числа указанных имеют право на получение не более одного ежемесячного денежного вознаграждения в месяц.

4.12. К премиям по итогам работы относятся премии за достижение значимых результатов, своевременное и качественное выполнение установленных планов, заданий, мероприятий, а также достижение установленных значений показателей, характеризующих результаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала.

4.13. В целях выплаты премий по итогам работы в ОГКОУШ №39 и филиала создается рабочая комиссия, которая организует деятельность по оценке результативности и эффективности деятельности работников ОГКОУШ №39 и филиала. Результативность и эффективность деятельности работников образовательной организации оценивается в соответствии с перечнем критериев и показателей, характеризующих результаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала, и величины значимости каждого такого критерия или значения показателя в разрезе наименований должностей работников.

Перечень указанных критериев и показателей, а также значений соответствующих показателей утверждается локальным нормативным актом ОГКОУШ №39 и филиала по согласованию с профсоюзной организацией или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников образовательной организации.

4.14. По представлению рабочей комиссии премии распределяются коллегиальным органом управления в соответствии с порядком распределения средств фонда стимулирования работников ОГКОУШ №39 и филиала, утвержденным локальным нормативным актом.

4.15. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала в связи с выходом на пенсию, профессиональным праздником, праздничными днями и юбилейными датами (женщины - 55 лет со дня рождения, мужчины - 60 лет со дня рождения и каждые последующие пять лет), награждением государственными наградами, наградами Ульяновской области или ведомственными знаками отличия за заслуги в труде, а также за добросовестное исполнение трудовых обязанностей, подтвержденное результатами независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности, в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных фондом оплаты труда работников образовательных организаций, выплачивается единовременное поощрение в размере оклада, ставки заработной платы, установленных работникам .

4.16. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в пределах средств, предусмотренных в фондах оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала.

Установление надбавок за классность, за стаж непрерывной работы, выслугу лет, квалификационную категорию носит обязательный характер.

4.17. При оплате труда педагогических работников надбавки за выслугу

лет и за квалификационную категорию рассчитываются с учетом учебной нагрузки, установленной при тарификации.

4.18. За нецелевое, неправомерное и (или) неэффективное использование бюджетных средств (далее - финансовое нарушение) размер выплаты за интенсивность и высокие результаты работы и размер выплаты за качество выполняемых работ, оказываемых услуг, установленных руководителю образовательной организации, его заместителю, к полномочиям которого относится использование бюджетных средств, и главному бухгалтеру образовательной организации, снижаются за период, в котором выявлено финансовое нарушение, в следующих размерах:

(в ред. [постановления](#) Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)

1) 10 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 10000 рублей;

2) 20 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 50000 рублей;

3) 30 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 100000 рублей;

4) 50 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 500000 рублей;

5) 75 процентов, если объем финансового нарушения не превысил 1000000 рублей;

6) 100 процентов, если объем финансового нарушения превысил 1000000 рублей.

За период, в котором выявлено финансовое нарушение, указанным лицам премии не выплачиваются.

5. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников образовательных организаций

5.1. Оплата труда педагогических работников ОГКОУШ №39 и филиала определяется с учетом:

установленной продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);

объемов учебной (педагогической) работы;

порядка исчисления размера заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

особенностей исчисления размера почасовой оплаты труда педагогических работников.

5.2. Оплата труда педагогических работников (преподавателей и учителей)

осуществляется на основании тарификационных списков, ежегодно утверждаемых на начало учебного года по форме, установленной исполнительным органом Ульяновской области, осуществляющим государственное управление в сфере образования.

5.3. Руководителю ОГКОУШ №39 и филиала, его заместителям, руководителям структурных подразделений и другим работникам образовательных организаций устанавливается 40-часовая рабочая неделя.

5.4. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников ОГКОУШ №39 и филиала устанавливается нормативными правовыми актами Российской Федерации.

За часы выполнения педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно установленной ставке заработной платы.

5.5. Нормируемая часть педагогической работы определяется в астрономических часах и включает в себя проводимые уроки (учебные занятия) и короткие перерывы (перемены) между ними, в том числе "динамический час" для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом ОГКОУШ №39 и филиала с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов, утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка ОГКОУШ №39 и филиала. Другая часть педагогической работы выполняется работниками ОГКОУШ №39 и филиала, осуществляющими преподавательскую деятельность, в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, регулируется их должностными инструкциями, графиками и планами работы, в том числе личными планами указанных работников, и может быть связано с :участием в деятельности педагогических, методических советов, проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или иным законным представителям обучающихся, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с

медицинским заключением;

временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, в том числе воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

дежурствами в образовательной организации 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, во время перерывов между занятиями, устанавливаемых обучающимся (воспитанникам) для отдыха различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательной организации учитываются режим работы образовательной организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий либо другие особенности работы, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия;

выполнением 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.).

5.6. Продолжительность рабочего времени помощников воспитателей и младших воспитателей образовательных организаций для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, с поражением центральной нервной системы и нарушением психики, составляет 36 часов в неделю.

5.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной образовательной организации.

Педагогическим работникам, в том числе выполняющим преподавательскую работу помимо основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем ОГКОУШ №39 и филиала с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Эта работа завершается до ухода работников в отпуск в целях определения объема учебной нагрузки на новый учебный год, классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) объема учебной нагрузки в случае изменения количества классов или часов по учебному плану по преподаваемым учебным предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых ОГКОУШ №39 и филиала является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания учебных предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия.

На педагогических работников ОГКОУШ №39 и филиала, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, могут возлагаться обязанности по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе. В данном случае учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске (по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске), учебная нагрузка устанавливается при ее распределении на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на соответствующий период.

Предоставление возможности выполнения преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам иных организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования, и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения представительного органа работников и при условии, если учителя и преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

Выполнение преподавательской работы сверх установленных норм допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

5.8. Руководящие работники ОГКОУШ №39 и филиала, а также педагогические работники образовательных организаций (социальные педагоги, старшие вожатые, воспитатели и иные подобные работники), не имеющие учебной (педагогической) нагрузки по своей основной работе, могут выполнять преподавательскую работу или проводить занятия в объединениях обучающихся (кружках, секциях, клубах и других) в той же образовательной организации продолжительностью не более 9 часов в неделю, если по

основной работе им выплачивается должностной оклад, ставка заработной платы в полном размере. В случае если указанным работникам по основной работе должностной оклад, ставка заработной платы выплачиваются в половинном размере, им разрешается выполнять преподавательскую работу продолжительностью не более 3 часов в день (18 часов в неделю).

В случае отсутствия в ОГКОУШ №39 и филиале педагогических работников, обеспечивающих освоение определенных учебных предметов, соответствующую преподавательскую работу продолжительностью не более 12 часов в неделю могут выполнять работники образовательной организации, указанные в абзаце первом настоящего пункта.

Возможность выполнения преподавательской работы руководителями образовательных организаций подлежит согласованию с учредителем образовательной организации.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется с применением почасовой системы оплаты труда.

6. Порядок и условия оплаты труда руководителя ОГКОУШ №39, заместителей и главного бухгалтера

6.1. Размер заработной платы руководителя ОГКОУШ №39 и филиала устанавливается при заключении с ними трудовых договоров учредителями образовательных организаций.

Размер заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтеров устанавливается руководителями образовательных организаций.

6.2. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя ОГКОУШ №39 и филиала заместителей руководителя и главного бухгалтера, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников соответствующей организации (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в следующей кратности:

для руководителя образовательной организации от 1 до 3;

для заместителей руководителя от 1 до 2,5;

для главного бухгалтера от 1 до 2,5.

Конкретная величина кратности соотношения размера среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера и размера средней заработной платы

работников соответствующей образовательной организации устанавливается учредителем образовательной организации.

6.3. Размер должностного оклада руководителя ОГКОУШ №39 и филиала устанавливается учредителем образовательной организации в определенном им порядке. Размеры должностных окладов заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера образовательной организации устанавливаются руководителем образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

6.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру в соответствии с перечнями видов выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренными настоящим Положением.

6.5. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательной организации устанавливаются с учетом результатов деятельности образовательной организации, объема, сложности работы, выполняемой руководителем, в соответствии с положением о материальном стимулировании руководителей образовательных организаций, разработанным и утвержденным учредителем образовательной организации.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителей и главным бухгалтерам образовательных организаций осуществляются в соответствии с положением о материальном стимулировании работников образовательных организаций.

6.6. Все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителю образовательной ОГКОУШ №39 и филиала устанавливаются учредителем образовательной организации.

6.7 Ограничение размеров выходных пособий, компенсаций и иных выплат в связи с прекращением трудовых договоров руководителям образовательных организаций, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливается в соответствии с Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

7. Иные вопросы организации оплаты труда

7.1. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться как в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, так и в твердой денежной сумме.

Во всех случаях, когда размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в процентах к размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размер каждой из них исчисляется исходя из размера оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы без учета других выплат.

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются в размере, пропорциональном продолжительности отработанного работником времени, за исключением единовременного поощрения и премии по итогам работы за определенный период времени, которые осуществляются в соответствии с положением о порядке распределения премии по итогам работы для работников ОГКОУШ №39 и филиала,

7.2. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала, занимающим штатные должности по совместительству, все виды выплат компенсационного и стимулирующего характера назначаются и выплачиваются по совмещаемым должностям в порядке и на условиях, предусмотренных для работников, для которых образовательные организации являются местом основной работы.

7.3. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника с освобождением от своей основной работы оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по основной работе.

7.4. В целях повышения эффективности работы, рационального использования рабочего времени, заинтересованности педагогических работников ОГКОУШ №39 и филиала может применяться почасовая система оплаты труда:

за часы учебных занятий, проведенных при замещении временно отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, продолжавшемся не свыше двух месяцев;

за часы педагогической работы с детьми, находящимися на длительном лечении, сверх объема, установленного при тарификации;

за педагогическую работу работников иных организаций (в том числе из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные организации;

за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другой образовательной организации (в одной или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации;

Стоимость часа в целях почасовой оплаты труда определяется делением размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется умножением нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку

заработной платы, на количество рабочих дней в году при пятидневной рабочей неделе и делением полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

7.5. Руководитель ОГКОУШ №39 и филиала для проведения учебных занятий с обучающимися имеет право привлекать высококвалифицированных специалистов, если это целесообразно и не ущемляет интересов работников, для которых данная образовательная организация является основным местом работы.

Оплата труда привлеченных специалистов осуществляется в пределах имеющихся средств и в порядке, установленном законодательством.

7.6. Работникам ОГКОУШ №39 и филиала в пределах образовавшейся экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников, предоставляется материальная помощь:

в связи с тяжелым заболеванием, требующим продолжительного и (или) дорогостоящего лечения до двух окладов;

при вступлении в брак, рождении (усыновлении) ребенка в размере оклада, ставки заработной платы;

к ежегодному основному оплачиваемому отпуску работникам, относящимся к числу членов многодетных семей (в соответствие с указом Губернатора Ульяновской области №49 от 15.05.2024г «О мерах социальной поддержки многодетных семей на территории Ульяновской области»);

в случае смерти супруга (супруги) и (или) близких родственников в размере оклада.

Материальная помощь предоставляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации на основании письменного заявления работника образовательной организации и документов, подтверждающих наступление указанных обстоятельств.

Материальная помощь предоставляется в размерах, определенных коллективным договором, при этом максимальный размер материальной помощи не должен превышать двукратного размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных работнику ОГКОУШ №39 и филиала.

7.7. В целях доведения размера месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда работникам ОГКОУШ №39 и

филиала, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовых обязанностей), в соответствии со [статьей 133](#) Трудового кодекса Российской Федерации устанавливаются доплаты в размере разницы между минимальным размером оплаты труда и величиной рассчитанной заработной платы.

При отработке работниками ОГКОУШ №39 и филиала месячной нормы рабочего времени не полностью, а также при работе по совместительству доведение месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

8. Формирование и структура фонда оплаты труда работников образовательных организаций

8.1. Фонд оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала формируется на календарный год исходя из объема бюджетных ассигнований областного бюджета Ульяновской области на финансовое обеспечение деятельности образовательных организаций, являющихся казенными учреждениями, и на предоставление образовательным организациям, являющимся бюджетными или автономными учреждениями, субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими государственного задания, а также объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

8.2. Фонд оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

За счет средств, предусмотренных в базовом фонде, осуществляются выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников ОГКОУШ №39 и филиала, а также выплаты компенсационного характера. За счет средств, предусмотренных в фонде стимулирования, осуществляются выплаты стимулирующего характера.

При формировании фонда оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала предусматриваются средства на установление премии по итогам работы:

педагогическим работникам ОГКОУШ №39 и филиала, в размере не менее 10 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников, работникам ОГКОУШ №39 и филиала, реализующих основные общеобразовательные программы, занимающим должности административно-управленческого персонала, в размере не менее 22 процентов объема фонда оплаты труда этой категории работников;

8.3. Руководитель ОГКОУШ №39 и филиала самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание ОГКОУШ №39 и филиала в пределах средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала, и утверждает их по согласованию с учредителем образовательной организации. Численный состав работников ОГКОУШ №39 и

филиала должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных образовательной организации функций, задач и объема работы.

Руководитель ОГКОУШ №39 и филиала имеет право устанавливать низкоквалифицированным рабочим нормированные задания, часовую оплату труда.

8.4. В ОГКОУШ №39 и филиала случае оптимизации структуры образовательной организации и численности ее работников лимиты бюджетных обязательств на оплату труда работников ОГКОУШ №39 и филиала не уменьшаются. Средства, образовавшиеся в результате экономии средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников ОГКОУШ №39 и филиала, используются в целях осуществления работникам образовательной организации выплат стимулирующего характера.

Средства, поступающие от приносящей доход деятельности образовательной организации, могут направляться на осуществление выплат стимулирующего характера.

Приложение N 1
к Положению

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ),
БАЗОВЫХ СТАВОК ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПО ДОЛЖНОСТЯМ
РАБОТНИКОВ ОГКОУШ №39 и филиала**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по должностям работников ОГКОУШ №39 и филиала устанавливаются по профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

1. По должностям, отнесенным к профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала:

1.1. Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы:

6431 рубль

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К) (в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)
1 квалификационный уровень	Помощник воспитателя, секретарь учебной части, вожатый. К = 0,00

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К) (в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)
1	2
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель, дежурный по режиму. К = 0,22
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму. К = 0,24

2. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников:

2.1. Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы:

15807 рублей

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности педагогических работников"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
-------------------------	--

(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1 квалификационны й уровень	Инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый. К = 0,00
2 квалификационны й уровень	Концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель, инструктор-методист. К = 0,03
3 квалификационны й уровень	Воспитатель, педагог-психолог, старший тренер-преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования. К = 0,05
4 квалификационны й уровень	Преподаватель, старший воспитатель, учитель, преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины, руководитель физического воспитания, старший методист, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), педагог-библиотекарь, тьютор. К = 0,06

3. По должностям, отнесенным к профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений:

3.1. Размер базового оклада (базового должностного оклада), базовой ставки заработной платы:

12960 рублей

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Должности руководителей структурных подразделений"

Квалификац ионные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням, и размеры повышающих коэффициентов (К)
1 квалификационны	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом,

й уровень	отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей. К = 0,00
2 квалификационны й уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений профессиональной образовательной организации (подразделения); старший мастер профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,07
3 квалификационны й уровень	Начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения профессиональной образовательной организации (подразделения). К = 0,25

**РАЗМЕРЫ
БАЗОВЫХ ОКЛАДОВ (БАЗОВЫХ ДОЛЖНОСТНЫХ ОКЛАДОВ)
РАБОТНИКОВ ОГКОУШ №39 и филиала
ПО ОБЩЕОТРАСЛЕВЫМ
ПРОФЕССИЯМ РАБОЧИХ И ДОЛЖНОСТЯМ СЛУЖАЩИХ**

Размеры базовых окладов (базовых должностных окладов) работников, осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих и должностям служащих, устанавливаются по соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 [N 247н](#)"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" и от 29.05.2008 [N 248н](#)"Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

1. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых профессий рабочих первого уровня, размер базового оклада - 5388 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов (К)
(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1 квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов в соответствии с разрядами Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее - ЕТКС) по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - К = 0,00 2 разряд ЕТКС - К = 0,07 3 разряд ЕТКС - К = 0,14

(в ред. [постановления](#) Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)

2 квалификационны й уровень (профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационно му уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	Размеры повышающих коэффициентов в соответствии с разрядами ЕТКС по характеристике (примерам) работ: 1 разряд ЕТКС - $K = 0,05$ 2 разряд ЕТКС - $K = 0,12$ 3 разряд ЕТКС - $K = 0,19$
--	--

(в ред. [постановления](#) Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)

2. По профессиям рабочих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общепрофессиональных профессий рабочих второго уровня, размер базового оклада - 6371 рубль.
)

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов (K)
(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1 квалификационны й уровень	$K = 0,00$
2 квалификационны й уровень	$K = 0,10$
3 квалификационны	$K = 0,20$

й уровень	
4 квалификационны й уровень	K = 0,40

3. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого уровня, размер базового должностного оклада - 5724 рубля.

(
Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих первого уровня"

Квалификац ионный уровень	Размеры повышающих коэффициентов (K)
(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1 квалификационны й уровень	K = 0,00
2 квалификационны й уровень	K = 0,05

4. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих второго уровня, размер базового должностного оклада - 5958 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общеотраслевые должности служащих второго уровня"

Квалификац ионный уровень	Размеры повышающих коэффициентов (K)
(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1	2
1 квалификационны й уровень	K = 0,00
2	K = 0,10

квалификационны й уровень	
3 квалификационны й уровень	K = 0,50
4 квалификационны й уровень	K = 0,55
5 квалификационны й уровень	K = 0,65

5. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетраслевых должностей служащих третьего уровня, размер базового должностного оклада - 6775 рублей.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общетраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификац ионный уровень	Размеры повышающих коэффициентов (K)
(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1 квалификационны й уровень	K = 0,00
2 квалификационны й уровень	K = 0,10
3 квалификационны й уровень	K = 0,15
4 квалификационны й уровень	K = 0,25
5 квалификационны й уровень	K = 0,30

6. По должностям служащих, отнесенным к профессиональной квалификационной группе общетрасловых должностей служащих четвертого уровня, размер базового должностного оклада - 9254 рубля.

Должности, отнесенные к профессиональной квалификационной группе "Общетрасловые должности служащих четвертого уровня"

Квалификационный уровень	Размеры повышающих коэффициентов (К)
(в ред. постановления Правительства Ульяновской области от 05.03.2024 N 96-П)	
1 квалификационный уровень	К = 0,00
2 квалификационный уровень	К = 0,30
3 квалификационный уровень	К = 0,45

Приложение N 3
к Положению

**ПОЛОЖЕНИЕ
О ПОРЯДКЕ ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА И НАЗНАЧЕНИЯ НАДБАВКИ
ЗА СТАЖ
НЕПРЕРЫВНОЙ РАБОТЫ, ВЫСЛУГУ ЛЕТ РАБОТНИКАМ
ОГКОУШ N°39 и филиала**

**1. Исчисление стажа работы, дающего право
на назначение надбавки**

В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, выслугу лет (далее - надбавка), включаются:

время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, иных войсках, воинских формированиях или органах, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации, иных войск, воинских формирований или органов последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев.

Стаж непрерывной работы у медицинских работников образовательной организации сохраняется при условии, что перерыв в работе на должностях медицинских работников не превышает двух месяцев, у иных работников образовательной организации на соответствующих должностях - трех месяцев.

2. Размеры надбавки

Надбавка назначается в следующих размерах:

Наименование должности	Размер надбавки за стаж непрерывной работы, выслугу лет (рублей)			
	от 1 до 2 лет	от 2 до 5 лет	от 5 до 10 лет	св ыше 10 лет
Педагогические работники	50 0	1 115	15 25	200 0
Диспетчер образовательной организации (при наличии среднего профессионального образования и стажа работы по должности), младший	-	5 00	10 00	100 0

воспитатель (при наличии среднего (общего) образования и стажа работы по должности)				
Дежурный по режиму, секретарь учебной части, вожатый	-	1 700	17 00	170 0
Работники библиотек	-	5 00	11 00	150 0

для медицинских работников - 10 процентов размера оклада (должностного оклада) за первые три года работы и 10 процентов размера оклада (должностного оклада) за последующие два года, но не выше 20 процентов размера оклада (должностного оклада).

3. Порядок установления стажа работы, дающего право на назначение надбавки

3.1. Стаж работы и размер надбавки определяются комиссией по установлению стажа работы, дающего право на назначение надбавки, состав которой утверждается приказом руководителя образовательной организации.

3.2. Продолжительность общего трудового стажа, дающего право на назначение надбавки, устанавливается на основе записей, содержащихся в трудовой книжке работника ОГКОУШ №39 и филиала, а если на работника ОГКОУШ №39 и филиала трудовая книжка не ведется, - на основе сведений о трудовой деятельности работника образовательной организации, сформированных в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде.

Продолжительность указанного стажа, не подтвержденная записями в трудовой книжке работника образовательной организации или сведениями о трудовой деятельности работника образовательной организации, сформированными в соответствии с трудовым законодательством в электронном виде, устанавливается на основании надлежаще оформленных справок, составленных на основе документов, подтверждающих стаж (приказов (распоряжений), послужных и тарификационных списков, личных карточек учета работников, табельных книг, архивных описей и других) и подписанных лицом, осуществлявшим права и обязанности работодателя работника образовательной организации по прежнему месту (прежним местам) его работы.

В справках должны быть указаны наименование организации либо фамилия, имя и отчество (последнее - в случае его наличия) физического лица, являвшихся работодателем работника образовательной организации, дата выдачи справки, данные о трудовой функции работника и времени ее осуществления, а также должны содержаться сведения, на основании которых

выдана справка.

3.3. Надбавка назначается приказом руководителя образовательной организации, с которым работник образовательной организации должен ознакомиться под роспись.

Выплата надбавки производится со дня возникновения права на ее назначение или изменение ее размера. Ответственность за своевременный пересмотр размера надбавки возлагается на кадровую службу образовательной организации.

Приложение 4

<u>Перечень критериев интенсивности и высоких результатов работы</u> <u>работников ОГКОУШ № 39 и филиала</u>			
№	Должность	Критерии и показатели	максимально е количество % по данному критерию
1	заместитель директора по воспитательной работе	Своевременное и качественное предоставление отчетности, аналитических материалов в вышестоящие организации	35,0
		Цифровизация образовательного процесса	
		Ведение официальных страниц учреждения в социальных сетях «VK», «Одноклассники»	5,0
		Работа на современной образовательной платформе по взаимодействию учителей, учеников и их родителей «Сферум»	5
		Работа с информационным сервисом «Навигатор дополнительного образования»	10
		Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и реализация	25,0

		трудовой практики, плодотворное взаимодействие с учреждениями культуры, спорта, профтехобразования, библиотечной системы и др.	
		Успешная организация и проведение массовых мероприятий в городе и за пределами города (конкурсы, выставки, конференции, фестивали и др.)	15,0
		Обеспечение методической помощи молодым специалистам. Подготовка и проведение аттестации педагогических работников	25,0
		Итого	120,0
2	заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Своевременное и качественное предоставление отчетности , аналитических материалов в вышестоящие организации	35,0
		Своевременная подготовка качественной документации для проведения конкурсных процедур по участию в проектах по совершенствованию системы образования	35,0
		Цифровизация образовательного процесса	
		Работа на порталах по доступности образовательной среды «Жить вместе», «Геопортал», «Госвеб», работа в социальных сетях	10,0
		Работа на сайте главного информационного вычислительного центра Федерального агентства по образованию» ГИВЦ»,	5,0
		Организация и контроль за обучением длительно болеющих учащихся, находящихся на лечении в ГКУЗ «УОКПБ им. В. А Копосова»	5,0
		Обеспечение методической помощи молодым специалистам. Подготовка и проведение аттестации педагогических работников	25,0

		Ведение официальных страниц учреждения в социальных сетях «VK», «Одноклассники»	5,0
		Итого	120,0
3	Водитель специализированного автобуса для перевозки детей-инвалидов ГАЗ 322173	Обеспечение безопасной перевозки обучающихся в соответствии с Постановлением правительства РФ от 13.09.2019 №1196. Оказание помощи в посадке и высадке детям-инвалидам	40,0
		Выполнение внеплановых поездок по заданию администрации	20,0
		Своевременное прохождение ежегодной профессиональной переподготовки водителей транспортных средств категории «D»	30,0
		Соблюдение дорожно-транспортной дисциплины и отсутствие штрафов за нарушение правил дорожного движения.	30,0
		Итого	120,0
4	Заведующий библиотекой	Высокий уровень форсированности информационно-библиотечного фонда	10,0
		Пропаганда чтения как формы культурного досуга, выступление на родительских собраниях	20,0
		Успешная организация и проведение фестивалей детского художественного творчества, эстетическое и патриотическое воспитание детей с ограниченными возможностями здоровья и детей – инвалидов.	50,0
		Организационная работа в автоматизированной информационной системе «Сетевой город», федеральной информационной системе «Федеральный реестр документов об образовании»	40,0
		Итого	120,0
5	Медсестра, фельдшер	Выполнение должностных обязанностей dietсестры, соблюдение натуральных норм питания учащихся	20,0
		Соблюдение правил учета, хранения и раздачи лекарственных препаратов	20,0
		Своевременная и качественная работа по	40,0

		организации диспансеризации обучающихся	
		Взаимодействие с медицинскими учреждениями по организации прививочных кампаний	40,0
		Итого	120,0
6	Врач	За выполнение функций организатора здравоохранения и общественного здоровья	50,0
		Своевременная и качественная работа по организации диспансеризации обучающихся	30,0
		Участие в семинарах, родительских собраниях, пропаганда здорового образа жизни	40,0
		Итого:	120,0
7	Шеф-повар	Качественное ведение документации школьной столовой	30,0
		Работа в программе ветеринарная информационная система « Меркурий»	35,0
		Регулярное проведение качественных генеральных уборок пищеблока и столовой	20,0
		Выполнение натуральных норм питания обучающихся.	20,0
		Качественное планирование закупок продуктов питания	10,0
		Формирование продуктовых наборов для учащихся во время дистанционного обучения	5,0
		Итого	120,0
8	Повар	Регулярное выполнение норм питания обучающимися	20,0
		Регулярное проведение качественных генеральных уборок пищеблока и столовой	20,0
		Отсутствие замечаний со стороны родительского контроля за качеством приготовленной пищи	50,0
		Отсутствие официально зафиксированных замечаний , в том числе контрольных органов	30,0
		Итого	120
9	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Оперативность в выполнении заявок по предотвращению аварийных ситуаций и качественное устранение технических неполадок	30,0

	(сантехник, электрик, механик)	Регулярный технический осмотр систем жизнеобеспечения учреждения	30,0
		Обеспечение рабочего состояния специализированного автобуса для перевозки детей-инвалидов ГАЗ 322173	60,0
		Итого	120,0
10	Ведущий инженер - программист	Обеспечение бесперебойной работы оргтехники, недопущение возникновения сбоев в работе программ	30,0
		Внедрение новых компьютерных технологий, программ, антивирусных программ, контроль за контентом	30,0
		Качественная и своевременная работа в программе «Аттестаты-СП», ЕСПД, ПОС, «ФИС ФРДО»	30,0
		Систематическое обновление школьного сайта в соответствии с требованиями законодательства	30,0
		Итого	120,0
12	социальный педагог		
		Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе контрольных органов	30,0
		Выполнение дополнительных заданий (первичный воинский учет допризывной молодежи, работа по организации совета профилактики, функции общественного инспектора по опеке)	30,0
		Контроль за организацию питания и выплатой компенсации за питание, обучающимся на дому	20,0
		Участие в решении нестандартных ситуаций, способность к самостоятельному принятию решений	20,0
		Итого	100,0
13	Заведующая канцелярией	Высокая компетентность в вопросах кадрового делопроизводства, участие в семинарах и практикумах по делопроизводству, освоение и внедрение СЭД	30,0
		Организационная работа с обращениями граждан,	10,0
		Организация работы с Агентством по	30,0

		развитию человеческого потенциала и трудовых ресурсов, качественная подготовка информации и сведений о вакансиях. Качественная работа в на интерактивном портале Службы занятости населения Ульяновской области , на портале «Работа в России»	
		Организация воинского учета сотрудников и своевременная подготовка отчетов по данному вопросу для министерства просвещения и воспитания Ульяновской области и военного комиссариата	10,0
		Участие в решении нестандартных ситуаций, способность к самостоятельному принятию решений	10,0
		Отсутствие официально зафиксированных замечаний, в том числе контрольных органов	30,0
		Итого	120,0
14	Главный бухгалтер, заместитель директора по закупкам	Компетентность при принятии решений. Важность решаемых вопросов. Эффективность способов решения задач, результативность в работе	30,0
		Оперативность, решение нестандартных ситуаций	10,0
		Своевременное и эффективное планирование финансово-хозяйственной деятельности и закупочной деятельности	30,0
		Оперативность предоставления информации по запросу различных организаций	20,0
		Отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и протоколов на административные нарушения по данному направлению	10,0
		Цифровизация, внедрение электронного документооборота (ПОД) . Использование в работе комплекса автоматизированных программ АЦК «Госзаказ», «Планирование» «Финансы», «ЕИС», официального сайта «Bus.gov.ru» , площадок «Сбербанк–АСТ», ЕАТ «Березка», «СУФД», «СБИС++», 1С:БГУ, 1С:ЗГУ, «СЭД», единой государственной системы Ульяновской области	20,0

		«Имущество» ЕРИСУЗИК, работа на корпоративном портале государственных и муниципальных служащих, на портале главного информационного вычислительного центра Федерального агентства по образованию» ГИВЦ»,	
		ИТОГО	120,0
15	Ведущий бухгалтер, бухгалтер	Эффективность способов решения задач, результативность в работе	10,00
		Оперативность предоставления информации по запросу главного бухгалтера, руководителя организации	20,0
		Цифровизация. Внедрение электронного документооборота. Использование в работе комплекса автоматизированных программ АЦК «Госзаказ», «Планирование» «Финансы», «ЕИС», официального сайта «Bus.gov.ru», «СУФД», «СБИС++», 1С:БГУ, 1С:ЗГУ, «СЭД», единой государственной системы Ульяновской области «Имущество» ЕРИСУЗИК	50,0
		Компетентность при принятии решений. Важность решаемых вопросов	40,0
			120,0
16	Заместитель директор по АХЧ	Своевременное и качественное оформление путевых листов автотранспортных средств	20,0
		Участие в комиссии по проведению электронных процедур	15,0
		Привлечение внебюджетных средств на текущий ремонт, иную хозяйственную деятельность	35,0
		Высокий уровень работы по гражданской обороне и комплексной безопасности объекта, отсутствие замечаний со стороны надзорных органов и протоколов на административные нарушения по данному направлению	30,0
		Организация эффективной работы по энергосбережению в учреждении, своевременное прохождение обучения по эксплуатации теплоустановок и	20,0

	электроустановок	
	Итого:	120

Приложение № 2

Порядок распределения премии по итогам работы работникам ОГКОУШ № 39 и филиала

Премии по итогам работы (далее – премии) выплачиваются работникам ОГКОУШ № 39 и филиала, в том числе совместителям.

Премии выплачиваются на основании оценки результативности и эффективности деятельности работников ОГКОУШ № 39 и филиала.

Оценка результативности и эффективности деятельности работников осуществляется на основании утвержденных локальным актом ОГКОУШ № 39 по согласованию с органом государственного самоуправления и профсоюзной организацией учреждения (или иным органом, представляющим интересы всех или большинства работников учреждения) критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ОГКОУШ № 39 и филиала, в соответствии с типом образовательных учреждений и должностей.

Перечень критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ОГКОУШ № 39 и филиала утверждается с указанием весового коэффициента каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании ОГКОУШ № 39 и филиала по каждому критерию устанавливаются показатели, наиболее полно показывающие степень результативности работы работников ОГКОУШ № 39 и филиала.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

Оценка выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ОГКОУШ № 39 и филиала осуществляется рабочей комиссией образовательного учреждения, созданной для этих целей, с участием органа самоуправления образовательного учреждения, в состав которого в обязательном порядке включаются представители профсоюзной организации ОГКОУШ № 39 и филиала (или иного органа, представляющего интересы всех или большинства работников).

Оценка выполнения критериев и показателей осуществляется два раза в год: в августе – по итогам второго полугодия предыдущего учебного года, в январе – по итогам первого полугодия текущего учебного года.

Каждый работник ОГКОУШ № 39 и филиала представляет в рабочую комиссию аналитическую справку о работе по выполнению критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников образовательных учреждений за соответствующий период.

За период работы с января по август аналитическая справка представляется к 5 сентября, за сентябрь-декабрь – к 15 января. Аналитическая справка должна содержать текстовую часть (краткий анализ работы с приведением конкретных цифр, процентов, фамилий учащихся и др.) и анализ выполнения утвержденных критериев и показателей.

По рекомендации комиссии могут быть рассмотрены предложения о назначении стимулирующих выплат по итогам работы как на вновь принятых работников, так и продолжающих работать после длительного перерыва (отпуск по уходу за ребенком), в целях закрепления кадрового состава учреждения.

Стимулирующие выплаты могут быть добавлены или снижены по решению рабочей комиссии.

Начисление стимулирующих выплат производится пропорционально отработанному времени.

После рассмотрения рабочей комиссией результаты оценки оформляются оценочными листами оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности эффективности на осуществление премирования (далее – оценочные листы) по каждому работнику в одном экземпляре и в течение двух дней предоставляются каждому работнику для письменного ознакомления. На основе результатов оценочных листов составляется сводный оценочный лист на осуществление премирования (далее – сводный оценочный лист). Сводные оценочные листы составляются отдельно на педагогический, прочий персонал и педагогов дополнительного образования.

В сводном оценочном листе отражается суммарное количество баллов, набранное каждым работником ОГКОУШ № 39 и филиала.

Путем суммирования баллов, набранных каждым работником ОГКОУШ № 39 и филиала находится общее количество баллов (Сумм Обі) для определения денежного веса одного балла. Денежный вес одного балла может определяться отдельно по следующим категориям педагогических работников: основной педагогический персонал, педагогическая администрация, совместители. Денежный вес одного балла определяется по формуле:

$$\text{Двб} = \frac{\text{ФОТ ст/п}}{\text{Сумм Обі}}, \text{ где}$$

Двб – денежный вес одного балла (в рублях);

ФОТст/п – размер стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в текущем полугодии, отводимый на премии (в рублях);

Сумм Обі – суммарное количество баллов, набранное каждым работником ОГКОУШ № 39 и филиала, по итогам прошедшего полугодия.

Размер премии работнику ОГКОУШ № 39 и филиала в соответствующем периоде (Врт) определяется по формуле:

$V_{рт} = D_{вб} \times O_{бi}$, где

$O_{бi}$ – количество баллов, набранное каждым работником ОГКОУШ №39 и филиала по итогам прошедшего полугодия.

Премия работнику ОГКОУШ № 39 и филиала выплачивается ежемесячно равными долями по отдельной платежной ведомости или расходному кассовому ордеру и определяются по формуле:

$V_{мрт} = \frac{V_{рт}}{K}$, где

$V_{мрт}$ – размер ежемесячной премии;

K – количество месяцев в соответствующем периоде.

Определение размеров премии второго полугодия прошедшего учебного года осуществляется до 15 сентября текущего учебного года, по результатам работы первого полугодия текущего учебного года – до 25 января текущего учебного года.

Для регистрации входящих и исходящих документов рабочая комиссия оформляет журнал регистрации входящих и исходящих документов, который пронумеровывается и прошнуровывается ответственным работником, на последней странице журнала производится надпись: «В данном журнале пронумеровано и прошнуровано (указывается количество страниц) страниц» и заверяется подписью руководителя и печатью. Данный журнал находится на ответственном хранении у председателя рабочей комиссии. При изменении состава рабочей комиссии и председателя указанный журнал и соответствующие документы передаются новому составу рабочей комиссии по акту приема-передачи документов. Наименование журнала вносится в перечень номенклатуры дел ОГКОУШ № 39 и филиала.

Результаты оценки заносятся в протокол утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности деятельности работников ОГКОУШ № 39 и филиала на выплату премии.

Протокол составляется в одном экземпляре и подписывается председателем и членами рабочей комиссии с указанием фамилии, имени, отчества председателя и членов рабочей комиссии, номера и даты. В случае запроса работника о выдаче копии оценочного листа, ему выдается копия оценочного листа, заверенная подписью руководителя образовательного учреждения и печатью.

После получения протокола руководитель ОГКОУШ № 39 издает приказ о начислении премии за соответствующий период и передает его с приложением оригиналов протокола и оценочных листов в бухгалтерию для начисления премии.

В случае если работник ОГКОУШ № 39 и филиала уволился из данного образовательного учреждения и продолжает работать в другом образовательном учреждении, ему выдается копия оценочного листа, протокола для начисления премии в образовательном учреждении, в котором были рассмотрены результаты его работы. Премия в этом случае

осуществляется за счет стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, в котором работник продолжил работу. Решением рабочей комиссии, баллы в оценочном листе вновь принимаемого сотрудника, могут быть скорректированы с учётом сложившего денежного веса балла.

При изменении в течение периода, на который установлены размеры премиальных выплат, размера стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения, производится корректировка денежного веса одного балла, и, соответственно, размера премиальных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения. Корректировка денежного веса одного балла производится с месяца, с которого изменился размер стимулирующей части фонда оплаты труда.

В случае несогласия работника ОГКОУШ № 39 и филиала с результатами оценки в течение 5 дней с момента ознакомления его с оценочным листом с его баллами, работник вправе подать, а рабочая комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о его несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников ОГКОУШ № 39 и филиала по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Рабочая комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника образовательного учреждения и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, рабочая комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

По истечении 10 дней после заседания решение рабочей комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату премии по итогам работы за период _____
(указывается период работы)

Наименование критерия	Утверждено	Выполнено	Наименование показателя	Утверждено	Выполнено
.....					
					
Итого по критерию 1			X	X	X
.....					
					
Итого по критерию 2			X	X	X
.....					
					
Итого по критерию 3			X	X	X
Всего по всем критериям			X	X	X

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г. (подпись) (Ф.И.О. члена комиссии*)

«Ознакомлен» « _____ » _____ 20 ____ г. (подпись) (Ф.И.О. работника)

* Фамилия, имя, отчество и подпись члена комиссии, ответственного за прием оценочных листов и аналитических отчетов от работников образовательного учреждения.

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

№ п/ п	Должност ь, фамилия, имя, отчество работника	Сумма баллов по критерию 1		Сумма баллов по критерию 2		Сумма баллов по критерию 3		Общая сумма баллов	
		утвер- жден о	выпол- нено	утвер- жден о	выпол- нено	утвер- жден о	выпол- нено	утвер- жден о	выпол- нено
1.									
2.									
3.									
4.									
	Всего								

93

ПРОТОКОЛ

утверждения сводного оценочного листа оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников

(наименование областного государственного
образовательного учреждения)
на выплату премии по итогам работы с _____ 200__
г.

Нами, членами рабочей комиссии по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы работников на выплату премий работы с _____ 20__
г., осуществлена работа по оценке деятельности работников за период работы

Настоящий протокол составлен в одном экземпляре.

Председатель рабочей
комиссии

(подпись) (Ф.И.О.)

Члены рабочей комиссии:

(подписи) (Ф.И.О.)

« _____ » _____ 200 г.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ УЧИТЕЛЯ, ВОСПИТАТЕЛЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
и эффективности работы

(должность, фамилия, имя, отчество)

на выплату премии за период работы с _____
20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Сам о- оце нка	Оценк а рабо че й комис сии
К1. Успешно сть учебной и воспитат ельной работы (динамика а учебных достижен ий учащихся , в т.ч. на внешколь ных , конкурса х, фестивал ей)	П.1. Качество освоения учебных программ (для учащихся 1-12кл)			
	Положительная динамика личностных и предметных результатов обучающихся:			
	до 20%	от 0 до 1		
	20% - 30%	от 1 до 2		
	40% и выше	от 2 до 3		
	П.2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, фестивалях и др.			
	Систематическое участие в дистанционных (интернет) конкурсах	1		
	Очное участие в конкурсах:			
	Всероссийский	от 1 до 4		
	Областной	от 1 до 3		
	Городской	от 1 до 3		
	Районный	от 1 до 3		
	Школьный	от 1 до 2		
Максимальное количество баллов по Критерию 1		19		
К2. Обобщен ие и распрост ранение	П.1. Выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых уроков, спортивных мероприятий и т.п. с участием приглашенных лиц из образовательных и общественных организаций.			
	Всероссийский уровень	от 3 до 5		

передового педагогического опыта	Областной уровень	от 2 до 4		
	Городской уровень	от 1 до 3		
	Школьный уровень	от 1 до 2		
	П.2. Транслирование опыта положительных результатов своей профессиональной, экспериментальной и инновационной деятельности <u>на школьном уровне</u>			
	Выступление на педагогическом совете, методическом объединении, семинарах, круглых столах	1		
	Проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий, мастер-классов, спортивных мероприятий в соответствии с требованиями ФГОС образования	от 1 до 2		
	П.3. Участие в профессиональных конкурсах, тестированиях			
	Дистанционные	от 0,5 до 1		
	Очные	от 1 до 3		
	П.4. Дистанционное участие в работе профессиональных <u>сайтов</u> по проблемам воспитания и обучения (конференции, вебинары, семинары)	от 0,5 до 1		
	П.5. Очное участие в работе ресурсных центров, площадок по проблемам воспитания и обучения, в том числе в других регионах	от 1 до 5		
	П.6. Работа в качестве члена экспертной комиссии, жюри конкурсов, спортивных соревнований, чемпионатов и т.д.	от 1 до 5		
	П.7. Систематическое представление материалов на школьный сайт, в группы образовательной организации в социальных сетях	1		
	Максимальное количество баллов по Критерию 2	33		
К3. Участие в методической, научно-исследовательской работе	П.1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций, учебных пособий (указать уровень публикации и рецензирования, приложить документы)			
	В печатном издании	от 1 до 3		
	На сайте	0,5		
	П.2. Наличие рецензированной авторской программы и эффективная её реализация в образовательном процессе	от 1 до 5		
Максимальное количество баллов по Критерию 3		8,5		
К4. Дополни	П.1. Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	от 1 до 3		

тальный (школьн ый) критери й	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	1		
	П.3. Ведение протоколов методических объединений, ПП консилиума, спецсеминаров и др.	от 1 до 5		
	П.4. Повышение квалификации, получение дополнительного образования по педагогическому направлению <u>в отчетный период (подтверждающие документы)</u>	1		
	П.5. Систематическое обновление кабинетов дидактическими и методическими материалами и максимальное использование инструментария в урочной и внеурочной деятельности	от 1 до 3		
	П.6. Эффективная работа в качестве руководителя методического объединения, методическое сопровождение образовательного процесса.	от 1 до 3		
	П.7. Участие в деятельности регионального ресурсного центра на базе образовательного учреждения № 39	от 1 до 5		
	П.8. Отсутствие замечаний по работе в программе «Сетевой город», своевременному заполнению журнала, дневника.	от 0 до 2		
Максимальное количество баллов по Критерию 4		23,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		83,5		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20____ г.

(подпись)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С. - председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л. М. - заместитель директора по УВР

3. Буланушкина А.А. - главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. - Заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А.- председатель профсоюзной организации, заместитель директора по ВР
6. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
7. Зимина М.В. – учитель
8. Габерзот И.В. – учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. – учитель филиала

1. Порядок лишения (уменьшения) выплат премии

1. Размер выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава общеобразовательного учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.

№	Критерии, понижающие уровень выплат	Измерите ли	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	да	3
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	2
3	Невыполнение должностных обязанностей	да	2
4	Нарушение норм техники безопасности	да	2
5	Нарушения правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	да	1 балл за одно нарушение
6	Отсутствие без уважительной причины на заседании педагогического совета, методического объединения, производственных собраниях.	да	2

2. Решение о лишении (уменьшении) выплат устанавливается на основании решения рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату премии.

2. Порядок повышения (увеличения) выплат премии

1. Размер выплат может быть увеличен в случаях:

№	Критерии, повышающие уровень выплат	Измерители	Баллы
1	Работа в качестве начальника школьного летнего лагеря	да	от 1 до 8
2	Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей и штатного расписания	да	от 1 до 8
2.1.	Участие в подготовке к новому учебному году	да	от 1 до 8
2.2.	Участие в общественно-массовых мероприятиях, субботниках	да	2
3.	Самостоятельность в решении поставленных задач	да	2

2. Решение о увеличении выплат устанавливается на основании решения рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату премии.

3. Порядок обжалования распределения выплат премии

В случае несогласия с решением рабочей группы образовательного учреждения о распределении выплат премии, педагогический работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ СОЦИАЛЬНОГО ПЕДАГОГА

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество)

на выплату премии за период работы с
_____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Сам о- оцен ка	О це нк а р., ко м.
К.1 Динамика воспитательных результатов в обучающих	П.1. Обеспечение социально-психологического сопровождения участников образовательного процесса			
	Эффективная работа с учащимися, охваченных различными видами контроля (академическая задолженность, противоправное поведение и др.), опекаемыми, приёмными семьями	2		
	Эффективная работа совета профилактики	1		
	Взаимодействие с семьями учащихся (акты посещения, журнал проведения бесед)	1		
	Количество преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, в сравнении с предыдущим периодом			
	-на том же уровне	1		
	- ниже	2		
	П.2. Просветительская работа, зафиксированное тематическое консультирование учащихся, учителей и родителей			
	Организация и личное участие в классных и общешкольных родительских собраниях	1		
	Сопровождение и эффективное оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, девиантным поведением, также попавшими в трудные жизненные ситуации	1		
	П.3. Эффективная работа с допризывной молодежью	от 1 до 3		

	П.4. Эффективное взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, правоохранительных органов, благотворительными и другими организациями	от 1 до 3		
	Максимальное количество баллов по Критерию 1	14		
К 2. Обеспечение непрерывности собственного профессионального образования	П.1. Научно-методическая деятельность:			
	Проведение открытых мероприятий, занятий -на региональном и муниципальном уровне -на школьном уровне	2 1		
	Выступление на научно-практических конференциях, семинарах, круглых столах на всероссийском, региональном, муниципальном уровне -очно -дистанционно	3 1		
	П.2. Транслирование опыта положительных результатов своей профессиональной, экспериментальной и инновационной деятельности на школьном уровне			
	Выступление на педагогическом совете, методическом объединении, семинарах, круглых столах	1		
	Проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий, мастер-классов, спортивных мероприятий и т.п.	1		
	П.3. Участие в профессиональных конкурсах			
	Участие в дистанционных (интернет) конкурсах	1		
	Участие в очных конкурсах	от 1 до 4		
	П.4. Участие в конференциях, семинарах, круглых столах и т.п.			
	Дистанционное участие (интернет трансляции)	1		
	Очное участие	от 1 до 2		
	П.6. Участие в вебинарах			
	П.7. Представление материалов на школьный сайт, в группы образовательной организации в социальных сетях	1		
	Максимальное количество баллов по Критерию 2	19		
К3. Работа педагога в социуме на укрепление имиджа	П1. Участие в работе общественных объединений, формирующих положительный имидж школы, ведение общественной работы, сайта школы	2		
	П.2. Ведение протоколов педсоветов, совещаний.	от 1 до 5		

образовательной организации	П3. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов	1		
	П.4. Повышение квалификации, получение дополнительного образования по педагогическому направлению <u>в отчетный период</u> (подтверждающие документы)	1		
	Максимальное количество баллов по Критерию 3	9		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		42		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С. - председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л. М. - заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А. - главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. - Заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А.- председатель профсоюзной организации, заместитель директора по ВР
6. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
7. Зимина М.В. – учитель
8. Габерзот И.В. – учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. – учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ УЧИТЕЛЯ – ЛОГОПЕДА, ПСИХОЛОГА, ДЕФЕКТОЛОГА

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату премии за период работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Сам о- оцен ка	Оценк а рабо чей комис сии
К1. Психологический комфорт и результаты коррекции отклонений в развитии обучающихся.	П.1 Динамика психолого – педагогических показателей развития ребенка, нуждающегося в коррекции.	1		
	П.2. Динамика среднего балла учащихся с проблемами в обучении в сравнении с предыдущим периодом	1		
	П.3. Обследование учащихся с целью выявления дефектов	1		
	П.4. Отражение результатов обследования, ведение документации	2		
	П5. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, фестивалях и др.			
	Участие в дистанционных (интернет) конкурсах	1		
	Очное участие в конкурсах:			
	Всероссийский	от 1 до 4		
	Областной	от 1 до 3		
	Городской	от 1 до 3		
	Районный	от 1 до 3		
	Школьный	от 1 до 2		
Максимальное количество баллов по критерию 1		21,0		
К2. Обобщение и распространение	П.1. Выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых уроков, спортивных мероприятий и т.п. с участием приглашенных лиц из других образовательных организаций			

передового педагогического опыта	Всероссийский,	от 3 до 5		
	Областной уровень	от 2 до 4		
	Городской	от 1 до 3		
	Школьный уровень	от 1 до 2		
	П.2. Транслирование опыта положительных результатов своей профессиональной, экспериментальной и инновационной деятельности на школьном уровне			
	Выступление на педагогическом совете, методическом объединении, семинарах, круглых столах	1		
	Проведение открытых уроков, открытых внеурочных мероприятий, мастер-классов, спортивных мероприятий в соответствии с требованиями ФГОС образования	от 1 до 2		
	П.3. Участие в профессиональных конкурсах			
	Дистанционные	от 0,5 до 1		
	Очные	от 1 до 3		
	П.4. Дистанционное участие в работе профессиональных <u>сайтов</u> по проблемам воспитания и обучения (конференции, вебинары, семинары)	от 0,5 до 1		
	П.5. Очное участие в работе ресурсных центров, площадок по проблемам воспитания и обучения, в том числе в других регионах	от 1 до 5		
	П.6. Работа в качестве члена экспертной комиссии, жюри конкурсов, спортивных соревнований, чемпионатов и т.д.	от 1 до 3		
	П.7. Систематическое представление материалов на школьный сайт, в группы образовательной организации в социальных сетях	1		
	Максимальное количество баллов по критерию 2			31
К3. Участие в методической, научно-исследовательской работе	П1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций, учебных пособий (указать уровень публикации и рецензирования, приложить документы)			
	В печатном издании	от 1 до 3		
	На сайте	0,5		
	П2. Наличие рецензированной, авторской программы и эффективная её реализация в	от 1 до 5		

	образовательном процессе			
Максимальное количество баллов по критерию 3		8,5		
К4. Дополнительный (школьный критерий)	П.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	от 1 до 3		
	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	1		
	П.3. Ведение протоколов методических объединений, ПП консилиума, спецсеминаров и др.	4		
	П.4. Повышение квалификации, получение дополнительного образования по педагогическому направлению <u>в отчетный период (подтверждающие документы)</u>	1		
	П.5. Систематическое обновление кабинетов дидактическими и методическими материалами и максимальное использование инструментария в урочной и внеурочной деятельности	от 1 до 3		
	П.6. Участие в деятельности регионального ресурсного центра на базе образовательного учреждения № 39	от 1 до 5		
	П.7. Отсутствие замечаний по работе в программе «Сетевой город», своевременному заполнению журнала, дневника,	от 0 до 2		
	П.8. Работа в школьном ППк: - секретарь ППк - члены ППк	6,0 3,0		
Максимальное количество баллов по критерию 4		25,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		85,5		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С. - председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л. М. - заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А. - главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. - Заместитель директора по АХЧ

5. Герцкина Т. А.- председатель профсоюзной организации,
заместитель директора по ВР
6. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
7. Зимина М.В. – учитель
8. Габерзот И.В. – учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. – учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ТЬЮТОРА

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
и эффективности работы

(фамилия, имя, отчество работника)
на выплату премии за период работы с
_____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само- оценка	Оценка рабочей комиссии
К1. Эффективность и успешность тьюторской воспитательной работы (динамика учебных достижений учащихся, в т.ч. внешкольных, конкурсах, фестивалей)	П1. Диагностика деятельности			
	Проведение диагностики с учетом индивидуальных особенностей обучающихся	от 0 до 1		
	Отражение результатов обследования, ведение документации (чек-лист, аналитическая справка)	от 0 до 1		
	П2. Эффективная работа с родителями			
	Консультирование родителей, выступление на родительском собрании	от 0 до 1		
	П.1. Качество освоения учебных программ			
	Положительная динамика личностных и предметных результатов обучающихся:	от 0 до 1		
	до 20%	2		
	20% - 30%	от 2 до 3		
	40% и выше	3		
	П2. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, фестивалях и др.			
	Участие в дистанционных (интернет) конкурсах	1		
	Очное участие в конкурсах:			

	Всероссийский	от 1 до 4		
	Областной	от 1 до 3		
	Городской	от 1 до 3		
	Районный	от 1 до 3		
	Школьный	от 1 до 2		
Максимальное количество баллов по критерию 1		22,0		
К2. Обобщение и распространение передового педагогического опыта	П.1. Выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых уроков, спортивных мероприятий и т.п. с участием приглашенных лиц из других образовательных организаций			
	Всероссийский уровень	от 3 до 5		
	Областной уровень	от 2 до 4		
	Городской уровень	от 1 до 3		
	Школьный уровень	от 1 до 2		
	П.2. Транслирование опыта положительных результатов своей профессиональной, экспериментальной и инновационной деятельности на школьном уровне (выступление на педагогическом совете, методическом объединении, семинарах, круглых столах)	от 1 до 2		
	П.3. Участие в профессиональных конкурсах			
	Дистанционные	от 0,5 до 1		
	Очные	от 1 до 3		
	П.4. Дистанционное участие в работе профессиональных <u>сайтов</u> по проблемам воспитания и обучения (конференции, вебинары, семинары)	от 0,5 до 1		
	П.5. Очное участие в работе ресурсных центров, площадок по проблемам воспитания и обучения, в том числе в других регионах	от 1 до 5		
	П.6. Работа в качестве члена экспертной комиссии, жюри конкурсов, спортивных	от 1 до 3		

	соревнований, чемпионатов и т.д.			
	П.7. Систематическое представление материалов на школьный сайт, в группы образовательной организации в социальных сетях	1		
Максимальное количество баллов по критерию 2		30,0		
К3. Участие в методической, научно-исследовательской работе	П.1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций, учебных пособий (указать уровень публикации и рецензирования, приложить документы)			
	В печатном издании	от 1 до 3		
	На сайте	0,5		
	П.2 Наличие рецензированной авторской программы и эффективная её реализация в образовательном процессе	от 1 до 5		
Максимальное количество баллов по критерию 3		8,5		
К4. Дополнительный (школьный) критерий	П.1.Отсутствие жалоб со стороны родителей (законных представителей)	от 1 до 3		
	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	1		
	П.3. Повышение квалификации, получение дополнительного образования по педагогическому направлению <u>в отчетный период (подтверждающие документы)</u>	1		
	П.4. Систематическое обновление кабинетов дидактическими и методическими материалами и максимальное использование инструментария в урочной и внеурочной деятельности	от 1 до 3		
	П.5. Отсутствие замечаний по своевременному заполнению журнала, дневника.	от 0 до 2		
Максимальное количество баллов по Критерию 4		10,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		70,5		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20____ г.

(подпись)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С. - председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л. М. - заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А. - главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. - Заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А.- председатель профсоюзной организации, заместитель директора по ВР
6. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
7. Зимина М.В. – учитель
8. Габерзот И.В. – учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. – учитель филиала

Порядок лишения (уменьшения) выплат премии

1. Размер выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава общеобразовательного учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.

№	Критерии, понижающие уровень выплат	Измерите ли	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	да	3
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	2
3	Невыполнение должностных обязанностей	да	2
4	Нарушение норм техники безопасности	да	2
5	Нарушения правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	да	1 балл за одно наруше ние
6	Отсутствие без уважительной причины на заседании педагогического совета, методического объединения, производственных собраниях.	да	2

2. Решение о лишении (уменьшении) выплат устанавливается на основании решения рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату премии.

2. Порядок повышения (увеличения) выплат премии

1. Размер выплат может быть увеличен в случаях:

№	Критерии, повышающие уровень выплат	Измерители	Баллы
1	Работа в качестве начальника школьного летнего лагеря	да	от 1 до 8
2	Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей и штатного расписания	да	от 1 до 8
2.1.	Участие в подготовке к новому учебному году	да	от 1 до 8
2.2.	Участие в общественно-массовых мероприятиях, субботниках	да	2
3.	Самостоятельность в решении поставленных задач	да	2

2. Решение о увеличении выплат устанавливается на основании решения рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату премии.

3. Порядок обжалования распределения выплат премии

В случае несогласия с решением рабочей группы образовательного учреждения о распределении выплат премии, педагогический работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
и эффективности работы

(фамилия, имя, отчество)

на выплату премии за период работы с _____
20____ года

Критерии	Баллы (в зависимости и от нагрузки)	Само оценка	Оценка рабочей комиссии
1. Результативность учащихся в мероприятиях различного уровня – конкурсы, соревнования, фестивали и выставках и т.п.	0-4		
2. Наличие грамот, дипломов, благодарственных писем у педагога за результативность в конкурсах профессионального мастерства различного уровня, жюри конкурсов, судейство соревнований. - внутри учреждения; - муниципального; - регионального; всероссийского уровней	0-3		
3. Наличие и содержание костюмерной, лабораторий, студий, и т.д.	0-4		
4. Публичные выступления (тематические) на педагогических советах, совещаниях, заседаниях отделов; проведение открытых занятий, мастер-классов для педагогического сообщества (муниципального и регионального уровней), обобщение опыта работы.	0-4		
5. Наличие публикаций (русские издания, телевизионные выступления)	0-3		
Максимальное количество баллов	18		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись) _____ (Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С. - председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л. М. - заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А. - главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. - заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А.- председатель профсоюзной организации,
заместитель директора по ВР
6. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
7. Зимина М.В. – учитель
8. Габерзот И.В. – учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. – учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

Заместителя директора по АХЧ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К1. Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	1.1. Обеспечение качественной уборки помещений	от 0 до 2		
	1.2. Обеспечение бесперебойной работы системы отопления	от 0 до 2		
	1.3. Обеспечение требуемого уровня освещения в помещениях	от 0 до 2		
	1.4. Обеспечение оперативности выполнения заявок по устранению технических неполадок	от 0 до 2		
	1.5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса на санитарно-гигиеническое состояние помещений	от 0 до 1		
	1.6. Отсутствие предписаний органов инспекции по вопросам санитарно-гигиенического состояния помещений, в сравнении с предыдущим периодом:	от 0 до 2		
	Максимальное количество баллов по критерию 1	10,0		
К2. Обеспечение условий пожарной, антитеррористической безопасности и условий охраны труда участников	2.1. Обеспечение рабочего состояния первичных средств тушения огня	от 0 до 2		
	2.2. Обеспечение надлежащего состояния запасных выходов и подвальных помещений	от 0 до 1		
	2.3. Обеспечение доступа в любые помещения учреждения в случае ЧС	от 0 до 2		
	2.4. Обеспечение условий электробезопасности в учреждении	от 0 до 1		
	2.5. Обеспечение выполнения	от 0 до		

образовательного процесса в учреждении	техническими работниками всех требований техники безопасности	1		
	2.6. Обеспечение рабочего состояния школьного транспортного средства	от 0 до 2		
	2.7.Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса на длительность сроков исправления нарушений условий пожарной, антитеррористической и электробезопасности, охраны труда.	от 0 до 1		
	2.8. Отсутствие предписаний органами инспекции пожарной и электробезопасности, в сравнении с предыдущим периодом:	от 0 до 3		
	2.9. Наличие экономии при потреблении электричества, воды, тепла, бензина в сравнении с предыдущим периодом:	от 0 до 1		
	Максимальное количество баллов по критерию 2	12,0		
К3.Обеспечение учета материальных средств и их сохранности	3.1. Своевременная постановка на учет материальных ценностей.	от 0 до 3		
	3.2. Своевременное списывание малоценного имущества и средств с нулевой балансовой стоимостью	от 0 до 2		
	3.3. Количество пунктов предписаний ревизионных комиссий в части ответственности заместителей в сравнении с предыдущим периодом: - уменьшилось - замечаний нет	от 0 до 2 от 0 до 1		
	3.4.Своевременность составления проектно-сметной документации на проведение работ по текущему и капитальному ремонту, высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	от 0 до 1		
	Своевременность заключения хозяйственных договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение и др.)	от 0 до 2		

	Максимальное количество баллов по критерию 3	11,0		
К4. Дополнительный (школьный) критерий	П.1. Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования <u>в отчетный период</u> (подтверждающие документы)	от 0 до 2		
	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	от 0 до 1		
	П.3 Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 0 до 2		
	Максимальное количество баллов по критерию 5	5,0		
	Максимально возможное количество баллов всего	38,0		

за период работы

с _____ 20__ года

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(Ф.И.О.

работника)

Члены комиссии:

- 10.Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
- 11.Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
- 12.Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
- 13.Кузнецова Ю.М. – заместитель директора по АХЧ
- 14.Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации, заместитель директора по ВР
- 15.Зими́на М.В. - учитель
- 16.Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
- 17.Габерзот И.В. - учитель филиала
- 18.Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда
за период работы
с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	от 1 до 3		
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	от 1 до 3		
	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	от 1 до 3		
	Качественное ведение бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	от 1 до 3		
	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий.	от 1 до 3		
	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	от 1 до 4		
	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	от 1 до 4		
	Соблюдение в учреждении единых требований к	от 1 до		

	оформлению документов, системы документооборота	4		
	Максимальное количество баллов по критерию 1	27,0		
К.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	от 1 до 2		
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	от 1 до 2		
	Высокое качество подготовки и представлений персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный РФ	от 1 до 3		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и услуг	от 1 до 3		
	По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	от 1 до 2		
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	от 1 до 2		
	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологии в бухгалтерский учет школы	от 1 до 2		
	Максимальное количество баллов по критерию 2	16,0		
К.3.Дополнительный (школьный) критерий.	П.1. Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования <u>в отчетный период</u> (<i>подтверждающие документы</i>)	от 1 до 2		
	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	от 0 до 2		
	П.3 Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 1 до 3		
	Максимальное количество баллов по критерию 3	7,0		
Максимально возможное количество баллов		50,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» «_____» _____ 20____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. – заместитель директора по АХЧ.
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ЗАВЕДУЮЩЕЙ КАНЦЕЛЯРИЕЙ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда

Критерии	Показатели	Шкала	Само оценк а	Оценк а рабоче й комис сии
К.1. Высокий уровень исполнитель ской дисциплины	Подготовка отчетов, ведения документации, качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.	от 1 до 6		
	Качественное и своевременное выполнения заданий руководителя в установленные сроки.	от 1 до 5		
	Соблюдение сроков исполнения сроков документации	от 1 до 5		
	Оперативность доведения информации, приказов, распоряжений администрации до исполнителей	от 1 до 6		
	Качественное ведение делопроизводства в соответствии с утвержденной номенклатурой.	от 1 до 5		
	Содержание компьютерной и другой техники в исправном состоянии.	от 1 до 5		
	Оперативная работа с электронной почтой.	от 1 до 5		
	Максимальное количество баллов по критерию 5	37,0		
К.2. Позитивные результаты деятельност и	Ведение банков данных, необходимых для работы ОУ и эффективное их использование	от 1 до 5		
	Отсутствие жалоб со стороны участников образовательного процесса	от 1 до 5		
	Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 1 до 5		
	Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	от 1 до 5		

	Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования <u>в отчетный период</u> (подтверждающие документы)	от 1 до 3		
	Максимальное количество баллов по критерию 5	23,0		
Максимально возможное количество баллов.		60,0		

за период работы

с _____ 20__ года

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю. М. – заместитель директора АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ШЕФ – ПОВАРА, ПОВАРА

на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда
за период работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само оценка	Оценка рабочей комиссии
К.1.Высокое качество приготовления пищи и высокий уровень обслуживания	Организация условия хранения продуктов питания, в том числе быстропортящихся, в соответствии с СанПин	от 1 до 5		
	Содержание (размещение и хранение) документов, оборудования, инвентаря в надлежащем порядке	от 1 до 4		
	Организация и обеспечение подготовки в проведении мероприятий (непосредственное участие).	от 1 до 4		
	Качественная организация питания, отсутствие случаев пищевого отравления вследствие некачественного приготовления пищи	от 1 до 5		
	Высокий уровень организации и контроля рабочего процесса	от 1 до 5		
	Содержание пищеблока в соответствии с требованиями с СанПин	от 1 до 4		
	Отсутствие замечаний на несоблюдение правил пожарной и электробезопасности.	от 1 до 4		
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации и проверок	от 1 до 4		
	Высокий уровень исполнительской и трудовой дисциплины	от 1 до 3		
Максимальное количество баллов по критерию 1		38,0		
К.2. Дополнительный критерий	Наличие дипломов, сертификатов, свидетельств, повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования <u>в отчетный</u>	от 1 до 3		

период (подтверждающие документы)			
Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	от 1 до 2		
Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 0 до 3		
Максимальное количество баллов по критерию	8,0		
Максимально возможное количество баллов	46,0		

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 ____ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю. М. – заместитель директора АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации
заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ВОДИТЕЛЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда
за период работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само оценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	Высокая организация перевозки обучающихся	от 1 до 6		
	Соблюдение норм расходов ГСМ	от 1 до 5		
	Отсутствие замечаний на нарушение правил эксплуатации транспортного средства	от 1 до 5		
	Своевременное прохождение технического осмотра автомобиля	от 1 до 5		
	Соблюдение техники безопасности и требование охраны труда	от 1 до 6		
	Ведение и содержание документации – путевых листов и др. документации в надлежащем порядке.	от 1 до 6		
	Максимально возможное количество баллов	33,0		
К.2. Дополнительный критерий	Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 1 до 3		
Максимально возможное количество баллов		3,0		
Максимально возможное количество баллов		36,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(ФИО работника)

(подпись)

«Принято» «_____» _____ 20____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю. М. – заместитель директора АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ЗАВЕДУЮЩЕЙ МЕДКАБИНЕТОМ, ВРАЧА – ПСИХИАТРА,
МЕДИЦИНСКОЙ СЕСТРЫ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается должность, фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда
за период работы

с _____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Сохранность жизни и здоровья обучающихся	Своевременный и качественный сбор, обработка и представление информации, сведений, справок	от 1 до 4		
	Качественное и своевременное оказание медицинской помощи	от 1 до 4		
	Снижение доли учащихся с проблемами в здоровье в сравнении с предыдущим периодом: -на том же уровне -ниже	от 1 до 2 от 0 до 1,5		
	Проведение оздоровительных мероприятий с учащимися с ослабленным здоровьем в сравнении с прошлым периодом: -на том же уровне -ниже	от 1 до 2 от 0 до 1,5		
	Исполнительская дисциплина, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, норм охраны труда, санитарно-эпидемиологического режима	от 1 до 4		
	Отсутствие актов, предписаний, замечаний вышестоящих и надзорных органов	от 1 до 4		
	Проведение производственного контроля, соблюдение сроков проведения санитарно-гигиенического обучения	от 1 до 3		
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны	от 1 до		

	учащихся на медицинское обслуживание	4		
	Участие в конференциях, семинарах , вебинарах	от 1 до 3		
Максимально возможное количество баллов по критерию 1.				
К.2. Дополнительный критерий	Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	2.0		
	Наличие дипломов, сертификатов, свидетельств, повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования в отчетный период	2,0		
	Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности.	1,0		
Максимально возможное количество баллов по всем критерию 2.				
Максимально возможное количество баллов по всем критериям.		35,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю. М. – заместитель директора АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ПОМОЩНИКА ВОСПИТАТЕЛЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы с _____ 20____
года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	П1. Отсутствие травм и несчастных случаев у учащихся,	от 1 до 2		
	П2. Добросовестное выполнение санитарно-гигиенических норм и правил, предъявляемых к содержанию помещений, инвентаря, режимным процессам в т.ч. в период проведения режимных мероприятий	от 1 до 3		
	П3. Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций.	от 1 до 3		
	П4. Работа с социумом: экскурсии, посещение театра, библиотек, музея.	от 1 до 2		
	Максимально возможное количество баллов	10,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Выполнение общественных поручений и работ, не входящих в должностную инструкцию.	от 1 до 4		
	П.2. Наличие грамот и благодарных писем со стороны родителей, администрации и сотрудников.	от 0 до 1		
	П.3 Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 0 до 1		
	П.4. Отсутствие административных и прочих взысканий	от 1 до 4		
Максимально возможное количество баллов		10,0		
Максимально возможное количество баллов		20,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись)

(ФИО

работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю. М. – заместитель директора АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ВАХТЁРА

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы

с _____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	П.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	2,0		
	П.2. Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений	2,0		
	П.3. Отсутствие замечаний за соблюдение правил пожарной безопасности	2,0		
	П.4. Отсутствие замечаний по обеспечению сохранности одежды	2,0		
	П.5. Отсутствие замечаний за нарушение сроков прохождения персоналом медицинского осмотра	2,0		
	Максимально возможное количество баллов	10,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и как следствие, отсутствие листков нетрудоспособности	2,0		
Максимально возможное количество баллов		2,0		
Максимально возможное количество баллов		12,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

(ФИО

работника)

«Принято» « _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.Н – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ЗДАНИЯ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	П.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	от 1 до 3		
	П.2. Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	от 1 до 2		
	П.3. Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	от 1 до 3		
	П.4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих.	от 1 до 2		
	П.5. Соблюдение техники безопасности и требований охраны труда	от 1 до 3		
	Максимально возможное количество баллов	13,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и как следствие, отсутствие листков нетрудоспособности .	2,0		
Максимально возможное количество баллов		2,0		
Максимально возможное количество баллов		15,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО

работника)
«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.Н – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

СТОРОЖА

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы

с _____ 20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	П.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу сторожа	2,0		
	П.2. Отсутствие замечаний за соблюдение правил пожарной безопасности	2,0		
	П.3. Отсутствие замечаний за нарушение сроков прохождения медицинского осмотра	1,5		
	П.4. Отсутствие случаев кражи по вине сторожа	1,5		
	П.5. Ведение и содержание документации по дежурству в надлежащем порядке	1,0		
	П.6. Отсутствие замечаний за соблюдение графика дежурства	1,0		
	П.7. Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений	1,0		
	Максимально возможное количество баллов	10,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и как следствие, отсутствие листков нетрудоспособности.	2,0		
Максимально возможное количество баллов		2,0		
Максимально возможное количество баллов		12,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г. _____

работника) (подпись) (ФИО)
«Принято» «_____» _____ 20____ г. _____

_____ (подпись) (ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ
ЗАМЕСТИТЕЛЯ ДИРЕКТОРА ПО ЗАКУПКАМ
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Соответствие ведения закупочной деятельности, требованиям законодательства Российской Федерации	п.1. Своевременное и качественное формирование плана-графика закупок	от 1 до 2		
	п.2. Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии со схемой расходов.	от 1 до 3		
	п.3. Качественное изучение рынка конкурентной среды на соответствующих рынках товаров, работ, услуг.	от 1 до 4		
	п.4. Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств.	от 1 до 2		
	п.5. Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	от 1 до 3		
	п.6. Своевременный контроль и анализ поставок, выполнение работ, оказание услуг для своевременного исполнения бюджета организации.	от 1 до 2		
	п.7. Выполнение плана по закупкам у субъектов малого предпринимательства.	от 1 до 2		
	п.8. Своевременное и качественное выполнение претензионных работ	от 1 до 2		
	п.10. % заключенных контрактов конкурентным способом: от 50 до 60 – 1 балл от 60 до 70 – 2 балла от 70 до 100 – 3 балла	от 1 до 3		

	п.9. Качественная подготовка к архивированию документов по закупкам товаров, работ, услуг.	от 1 до 2		
	Максимальное количество баллов по критерию 1	25,0		
К.2.Исполнитель-ская дисциплина	п.1. Своевременная подготовка информации, отчетности по запросам учредителя.	от 1 до 3		
	п.2. Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения	от 1 до 3		
	п.3. Качественная работа в системе «АЦК – госзаказ», ЕИС	от 1 до 3		
	п.4. Качественное выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей по заданию администрации	от 1 до 4		
	Максимальное количество баллов по критерию 2	13,0		
К.3.Дополнитель-ный (школьный) критерий.	п.1. Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования <u>в отчетный период</u> (подтверждающие документы)	от 1 до 2		
	п.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	от 1 до 3		
	п.3 Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 1 до 3		
	п. 4. Активное участие в подготовке школы к новому учебному году.	от 1 до 2		
	п.5. Контроль за повышением квалификации по 44 ФЗ членов контрактной службы	от 1 до 2		
	Максимальное количество баллов по критерию 3	12,0		
Максимально возможное количество баллов		50,0		

за период работы

с _____ 20____ года

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г. _____

(подпись)

(ФИО работника)

«Принято» « _____ » _____ 20____ г. _____

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.Н – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

подсобного рабочего по кухне

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	П.1. Отсутствие замечаний за нарушение сроков прохождения медицинского осмотра	1,5		
	П.2. Отсутствие замечаний за санитарно-техническое состояние помещений	2,0		
	П.3. Применение дезинфицирующих средств при уборке	2,0		
	П.4. Отсутствие обоснованных жалоб на работу	1,0		
	П.5. Отсутствие замечаний за соблюдение правил эксплуатации столового оборудования	1,5		
	П.6. Отсутствие замечаний за несоблюдение правил пожарной безопасности	2,0		
	Максимально возможное количество баллов	10,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и как следствие, отсутствие листков нетрудоспособности.	2,0		
Максимально возможное количество баллов		2,0		
Максимально возможное количество баллов		12,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО

работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.Н – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

ВЕДУЩЕГО ИНЖЕНЕРА ПРОГРАММИСТА

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само-оценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокий уровень исполнительской дисциплины	П.1. Поддержка безопасного приёма и отправки документации по электронной почте	от 1 до 7		
	П.2. Соответствие СанПин уровня электромагнитного излучения от видеомониторов ПК в компьютерном классе	от 1 до 8		
	П.3. Своевременная установка и поддержание бесперебойной работы программного обеспечения ПК	От 1 до 8		
	П.4. Участие в конкурсе сайтов -муниципальный уровень - всероссийский уровень	от 1 до 3 от 1 до 5		
	П.5. Своевременное устранение технических неполадок в работе ПК.	от 1 до 7		
	П.6. Проведение консультаций по работе с программным обеспечением и сайтами учителей, проведение консультаций по подготовке электронных методических материалов	от 1 до 7		
	Максимально возможное количество баллов	45,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и как следствие, отсутствие листков нетрудоспособности.	от 1 до 5		
Максимально возможное количество баллов		5,0		
Итого максимальное количество баллов		50,0		

8 Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись) (ФИО
работника)

«Принято» « _____ » _____ 20 _____ г. _____

(подпись) (ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.Н – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ

РАБОЧЕГО ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ ТЕРРИТОРИИ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии по итогам работы

с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Высокая организация обеспечения технического обслуживания здания	П.1. Отсутствие обоснованных жалоб на работу сотрудника	2,0		
	П.2. Отсутствие замечаний за нарушение сроков профилактики отопительной, водопроводной, канализационной сети	2,0		
	П.3. Отсутствие замечаний за техническое обслуживание зданий, сооружений, оборудования, механизмов.	2,0		
	П.4. Отсутствие случаев отключения водоснабжения, электроснабжения по вине слесарей, электриков, рабочих.	2,0		
	П.5. Соблюдение техники безопасности и требований охраны труда	2,0		
	Максимально возможное количество баллов	10,0		
К.2. Дополнительный критерий	П.1. Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и как следствие, отсутствие листков нетрудоспособности.	2,0		
Максимально возможное количество баллов		2,0		
Максимально возможное количество баллов		12,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО

работника)

«Принято» « _____ » _____ 20__ г. _____

(подпись)

(ФИО)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель

2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.Н – заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель
директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ВЕДУЩЕГО БУХГАЛТЕРА
оценки выполнения утвержденных критериев и показателей
результативности и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)
на выплату поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты
труда
за период работы
с _____ 20__ года

Критерии	Показатели	Шкала	Самооценка	Оценка рабочей комиссии
К.1. Соответствие бухгалтерского учета и отчетности требованиям законодательства Российской Федерации	Своевременное и качественное предоставление налоговой и бухгалтерской отчетности	от 1 до 2		
	Отсутствие замечаний контролирующих и надзорных органов	от 1 до 3		
	Качественное ведение учета по видам расходов в соответствии с ПФХД, своевременное определение и сопоставление потребности бюджетных средств по видам расходов	от 1 до 2		
	Качественное ведения бюджетного учета, отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам за полученные товарно-материальные ценности и услуги.	от 1 до 2		
	Соблюдение финансовой дисциплины, эффективное использование денежных средств и материальных ресурсов, учёт имущества, находящегося в учреждении, целевое использование средств субсидий.	от 1 до 3		
	Соблюдение бюджетного законодательства при принятии бюджетных обязательств (при заключении договоров), недопущение превышения бюджетных обязательств, правильность учета бюджетных обязательств	от 1 до 2		
	Отсутствие задолженности по налогам и платежам во внебюджетные фонды	от 1 до 2		
	Соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы	от 1 до 3		

	документооборота			
	Максимальное количество баллов по критерию 1	19,0		
К.2.Исполнительская дисциплина	Своевременное выдача расчетных листов и отсутствие ошибок в расчете заработной платы	от 1 до 2		
	Отсутствие недостатков и излишков по результатам инвентаризации товарно-материальных ценностей	от 1 до 2		
	Высокое качество подготовки и представлений персонифицированных данных сотрудников в Пенсионный РФ	от 1 до 3		
	Отсутствие замечаний со стороны проверяющих по закупкам товарно-материальных ценностей и услуг	от 1 до 2		
	По результатам проверок, ревизий финансово-хозяйственной деятельности учреждения нарушения не установлены	от 1 до 3		
	Отсутствие жалоб и обращений от работников учреждения по вопросам оплаты труда	от 1 до 2		
	Освоение и внедрение новых компьютерных программ и технологии в бухгалтерский учет школы	от 1 до 2		
	Максимальное количество баллов по критерию 2	16,0		
К.3.Дополнительный (школьный) критерий.	П.1. Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования <u>в отчетный период</u> (<i>подтверждающие документы</i>)	от 1 до 2		
	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	от 1 до 1		
	П.3 Укрепление своего здоровья, здоровья членов семьи и, как следствие, отсутствие больничных листов.	от 1 до 3		
	Максимальное количество баллов по критерию 3	6,0		
Максимально возможное количество баллов		40,0		

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г.

(ФИО работника)

(подпись)

«Принято» « _____ » _____ 20____ г.

(подпись)

(ФИО работника)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С.- председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л.М.- заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А.- главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. – заместитель директора по АХЧ.
5. Герцкина Т. А. - председатель профсоюзной организации ,заместитель директора по ВР
6. Зимина М.В. - учитель
7. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
8. Габерзот И.В. - учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. - учитель филиала

ОЦЕНОЧНЫЙ ЛИСТ ЗАВЕДУЮЩЕГО БИБЛИОТЕКОЙ

оценки выполнения утвержденных критериев и показателей результативности
и эффективности работы

(указывается фамилия, имя, отчество работника)

на выплату премии за период работы с _____
20____ года

Критерии	Показатели	Шкала	Само- оценка	Оценка рабочей комиссии
К1. Информационная культура	П1. Сопровождение ученических творческих проектов	1		
	П2. Эффективное проведение различных мероприятий для учащихся, направленных на формирование читательской активности	2		
	П.3. Вовлечение учащихся в культурную деятельность, направленную на эстетическое, духовно-нравственное развитие личности			
	На внешкольном уровне	от 2 до 5		
	На школьном уровне	от 1 до 3		
	П4. Оформление тематических выставок	1		
Максимальное количество баллов по критерию 1		11,0		
К2. Формирования библиотечного фонда	П1. Периодическое обновление экземпляров новых учебников, учебно-методической, художественной и справочной литературы	1		
	П2. Наличие банка данных о недостающей учебной литературе в библиотечном фонде	1		
	П3. Отсутствие недостачи по результатам инвентаризации библиотечного фонда	1		
Максимальное количество баллов по критерию 2		3,0		
К3. Читательская активность	П1. Проведение выставок, читательских конференций и других мероприятий	1		
	П2. Отсутствие читателей имеющих задолженность по возврату литературы	0,5		
	П3. Проведение анализа по определению читательской потребности учащихся и уровня читательской активности.	1		
	П4. Доля учащихся, пользующихся учебной, справочной и художественной литературой из библиотечного фонда в сравнении с			

прошлым периодом			
- на том же уровне	0,5		
- выше	1		
П5. Количество книговыдачи в полугодие, в сравнении с прошлым периодом			
- на том же уровне	0,5		
- выше	1		
П6. Результативность участия обучающихся в конкурсах, конференциях, фестивалях и др.			
Дистанционные	1		
Очные			
Всероссийский	от 1 до 4		
Областной	от 1 до 3		
Городской	от 1 до 3		
Районный	от 1 до 3		
Школьный	от 1 до 2		
Максимальное количество баллов по критерию 3		21,5	
К4. Участие в методической, научно-исследовательской работе	П1. Наличие собственных методических и дидактических разработок, публикаций, учебных пособий (указать уровень публикации и рецензирования, приложить документы)		
	В печатном издании	от 1 до 3	
	На сайте	0,5	
	П.2. Наличие рецензированной авторской программы и эффективная её реализация в образовательном процессе	от 1 до 5	
Максимальное количество баллов по критерию 4		8,5	
К5. Обобщение и распространение передового опыта	П1. Выступления на семинарах, конференциях, круглых столах, проведение мастер-классов, открытых уроков, и т.п. с участием приглашенных лиц из других образовательных организаций		
	Всероссийский уровень	от 3 до 5	
	Областной уровень	от 2 до 4	
	Городской уровень	от 1 до 3	
	Школьный уровень	от 1 до 2	
П.2. Транслирование опыта положительных результатов своей профессиональной, экспериментальной и инновационной деятельности			

на школьном уровне			
Выступление на педагогическом совете, семинарах, круглых столах		1	
Проведение открытых библиотечных уроков, внеурочных мероприятий.		от 1 до 2	
П.3. Участие в профессиональных конкурсах			
Дистанционные		от 0,5 до 1	
Очные		от 1 до 3	
П.4. Дистанционное участие в работе профессиональных <u>сайтов</u> по проблемам воспитания и обучения (конференции, вебинары, семинары)		от 0,5 до 1	
П.5. Очное участие в работе центральной библиотечной сеть, площадок по проблемам приобщения детей к чтению		от 1 до 5	
П.6. Работа в качестве члена экспертной комиссии, жюри конкурсов, спортивных соревнований, чемпионатов и т.д.		от 1 до 3	
П.7. Систематическое представление материалов на школьный сайт, в группы образовательной организации в социальных сетях		1	
Максимальное количество баллов по критерию 5		31,0	
К6. Дополнительный (школьный) критерий	П.2. Наличие грамот и благодарственных писем с образовательных сайтов, от общественных организаций и родительской общественности	1	
	П3. Отсутствие жалоб на культуру обслуживания	от 1 до 3	
	П4. Повышение квалификации (очная и дистанционная форма), получение дополнительного образования по педагогическому направлению <u>в отчетный период</u> (подтверждающие документы)	1	
Максимальное количество баллов по критерию 6		5,0	
Максимально возможное количество баллов по всем критериям		80,0	

Настоящий оценочный лист составлен в одном экземпляре.

« _____ » _____ 20____ г.

(подпись)

(Ф.И.О. работника)

«Принято» «_____» _____ 20____ г.

(подпись)

Члены комиссии:

1. Рябова Е.С. - председатель комиссии, учитель
2. Воецкая Л. М. - заместитель директора по УВР
3. Буланушкина А.А. - главный бухгалтер
4. Кузнецова Ю.М. - Заместитель директора по АХЧ
5. Герцкина Т. А.- председатель профсоюзной организации, заместитель директора по ВР
6. Мозгова Ю.Е. - заместитель директора по УВР филиала
7. Зимина М.В. – учитель
8. Габерзот И.В. – учитель филиала
9. Лебединская Е.Г. – учитель филиала

1. Порядок лишения (уменьшения) выплат премии

1. Размер выплат может быть снижен, либо с учетом тяжести допущенных нарушений работник может быть полностью лишен выплат в случаях:

- нарушения Устава общеобразовательного учреждения;
- нарушения Правил внутреннего трудового распорядка общеобразовательного учреждения;
- нарушения должностных инструкций, инструкций по охране жизни и здоровья обучающихся, инструкций по охране труда;
- нарушения трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;
- нарушения корпоративной этики.

№	Критерии, понижающие уровень выплат	Измерите ли	Баллы
1	Травматизм учащихся во время образовательного процесса	да	3
2	Обоснованные жалобы о нарушении прав учащихся, нашедшие отражение в административных актах	да	2
3	Невыполнение должностных обязанностей	да	2
4	Нарушение норм техники безопасности	да	2
5	Нарушения правил внутреннего распорядка, трудовой дисциплины (несвоевременное начало и окончание уроков, опоздание, несоблюдение расписания уроков и режима групп продленного дня)	да	1 балл за одно нарушение

6	Отсутствие без уважительной причины на заседании педагогического совета, методического объединения, производственных собраниях.	да	2
---	---	----	---

2. Решение о лишении (уменьшении) выплат устанавливается на основании решения рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату премии.

2. Порядок повышения (увеличения) выплат премии

1. Размер выплат может быть увеличен в случаях:

№	Критерии, повышающие уровень выплат	Измерители	Баллы
1	Работа в качестве начальника школьного летнего лагеря	да	от 1 до 8
2	Работа, выходящая за рамки должностных обязанностей и штатного расписания	да	от 1 до 8
2.1.	Подготовка к новому учебному году	да	от 1 до 8
2.2.	Участие в общественно-массовых мероприятиях, субботниках	да	2
3.	Самостоятельность в решении поставленных задач	да	2

2. Решение о увеличении выплат устанавливается на основании решения рабочей группы по оценке выполнения утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы на выплату премии.

3. Порядок обжалования распределения выплат премии

В случае несогласия с решением рабочей группы образовательного учреждения о распределении выплат премии, педагогический работник вправе обратиться в комиссию по трудовым спорам в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации порядке.

Перечень профессий и должностей работников ШКОЛА № 39 для предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков

№ п/п	Наименование должности	Основание	Количество дней
1	Главный бухгалтер	Ненормированный рабочий день	7 дней
2	Заместитель директора по АХЧ	Ненормированный рабочий день	5 дней
3	Заместитель директора по закупкам	Ненормированный рабочий день	7 дней
4	Ведущий бухгалтер	Ненормированный рабочий день	5 дня
5	Заведующий канцелярией	Ненормируемый рабочий день	3 дня
6	Заведующий производством	Ненормированный рабочий день	3 дня
7	Повар	Вредные условия труда	3 дня
8	Рабочий по комплексному обслуживанию здания (если трудится в должности более 3 лет)	Особый характер работы	3 дня
9	Помощник воспитателя (если трудится в должности более 3 лет)	Особый характер работы	3 дня

Перечень профессий и должностей, дающих право на досрочное
пенсионное обеспечение

1. Директор
2. Заместители директор (кроме заместителя директора по АХЧ)
3. Педагогические работники (учителя, воспитатели, социальный педагог, педагог-психолог, учитель-дефектолог, учитель-логопед, тифлопедагог)
4. Педагог дополнительного образования
5. Тьютор
6. Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

Перечень профессий и должностей, занятых на вредных, тяжелых и опасных работах.

1. Повар
2. Шеф-повар