

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
 средняя общеобразовательная школа № 32
 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска
 (МАОУ СОШ № 32 г. Томска)
 Пирогова ул., д. 2, г. Томск, 634034 Тел. 8 (382) 246-78-01 E-mail: school32@education70.ru
 ОКПО 34037871 ОГРН 1027000915886 ИНН/КПП 7018024809/701701001

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19 гвардейской стрелковой дивизии г. Томска
на 2025 - 2028 годы

От работодателя:

И.о. директора

МАОУ СОШ № 32 г. Томска

Н.С. Беспалова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

« 14 » * 02 2025г.

От работников:

Врио председателя первичной профсоюзной
 организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска

Н.М. Иванова

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

Дата подписания:

« 14 » 02 2025г.

Томск, 2025

АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
Коллективный договор зарегистрирован
Регистрационный № <u>801</u>
Дата регистрации <u>26.02.2025</u>

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении средней общеобразовательной школе № 32 имени 19 гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.

1.2. Правовой основой для заключения коллективного договора являются:

- ✓ Конституция Российской Федерации;
- ✓ нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);
- ✓ Трудовой кодекс Российской Федерации;
- ✓ Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- ✓ Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- ✓ Закон Томской области от 13.01.2003 № 11-ОЗ «О социальном партнерстве в Томской области»;
- ✓ Закон Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области»;
- ✓ Трехстороннее областное и городское соглашения, отраслевые областное и городское соглашения на соответствующие годы.

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

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель - муниципальное автономное общеобразовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 32 имени 19 гвардейской стрелковой дивизии г. Томска в лице его представителя –работодателя Беспаловой Натальи Семеновны;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 15.02.2025г. по 14.02.2028 года.

1.15. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2. При приеме на работу требуется соблюдение следующих условий:

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

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

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

функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ст.312.1. Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9. Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

2.5. Заключение гражданско-правовых договоров в организации, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.6. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном Уставом организации, по согласованию с профкомом¹.

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

2.8. 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 организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы².

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

²Пункт 23 приказа Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и

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 организации соответствующими * занимаемой должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ³.

2.9. Объём учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор⁴ или дополнительное соглашение к нему. Объём учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Объём учебной (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 организации⁵.

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

2.11. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 Трудового кодекса Российской Федерации имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данной организации;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, в том числе знаками и грамотами профсоюза не ниже уровня обкома профсоюза;
- работники, применяющие инновационные методы работы, подтвержденные экспертными заключениями соответствующих методических служб;

пункт 9 Раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н».

Примечание: В порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель учитывает мнение профкома в случаях, перечисленных в пункте 2.3 коллективного договора. При принятии локальных нормативных актов работодателю необходимо получить от профкома согласование в соответствии с пунктом 1.13 Отраслевого соглашения между Департаментом общего образования Томской области и Томской территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

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

⁴Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Пункт 1.4. приложения № 2.

⁵Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- лица, получившие профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступившие на работу по полученной специальности, в течение трёх лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка и дополнительное профессиональное образование) обусловлено заключением дополнительного договора (соглашения) между работником и работодателем, или является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, отнесенные к категории граждан предпенсионного возраста.

При равенстве всех оснований преимущественное право имеют работники – члены профсоюза.

2.12. К сообщению в профком в соответствии с ч.1 ст.82 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель должен приложить:

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

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

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

2.13. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, производится с учётом предварительного согласия профкома, а в отношении первых руководителей образовательных организаций – также и с учетом согласия вышестоящего коллегиального выборного профсоюзного органа по следующим основаниям:

- 2.13.1. сокращения численности или штата работников организации;
- 2.13.2. несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 2.13.3. неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- 2.13.4. однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей в виде:
 - а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
 - б) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой

тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало угрозу наступления таких последствий;

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

2.13.6. работник, находящийся на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса (ст. 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации);

2.13.7. совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

2.13.8. совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

2.13.9. однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;

2.13.10. отсутствие соответствующего документа об образовании и (или) о квалификации, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иными нормативными правовыми актами;

2.13.11. повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

2.13.12. применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

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

2.15. Профком обязуется:

2.15.1. 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.

2.15.2. Обеспечивать обязательное участие представителя профкома в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям⁶, включая в состав аттестационной комиссии представителя профкома в целях защиты прав педагогических работников, как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.15.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как его неотъемлемая часть⁷.

2.15.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством⁸, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

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

III. Оплата и нормирование труда

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

и включает в себя:

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

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

3.3. Компенсационные выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам организации (Приложение № 3 к настоящему коллективному договору).

⁶ Часть третья статьи 82 Трудового кодекса Российской Федерации; пункт 7 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Минпросвещения России от 24.03. 2023 г. № 196.

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

⁸ см. Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н «Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек»

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере- 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время⁹.

3.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда организации (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору).

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

Заместители руководителя организации, одновременно выполняющие работу по педагогической должности, имеют право на стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда организации, действующим в данном образовательном учреждении.

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

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

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

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

3.7. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение

⁹ Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации; 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 о системе оплаты труда работников.

неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.8. Штаты организации формируются в соответствии со ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и Постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 28.09.2020 г. № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».

3.9. При работе с перерывом более двух часов (п. 4.12. настоящего коллективного договора) работнику устанавливается доплата в размере 30% от должностного оклада (ст. 105 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 1.7 Постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», п.3.2. приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»).

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

3.11. Оплата труда работников, занятых работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере с учетом результатов специальной оценки условий труда (СОУТ) и установленным классом условий труда. Конкретные размеры компенсации устанавливаются работодателем в локальном нормативном акте по согласованию с профкомом.

Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым работах с вредными и/или опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, предусматривается размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.12. Материальная помощь выделяется из средств фонда оплаты труда по заявлению работника организации в соответствие с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам организации (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

3.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам в соответствии с Положением об условиях премирования

и депремирования заместителей директора организации (Приложения № 5 к настоящему коллективному договору), Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам организации (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору), Положением об условиях и размерах премирования работников организации (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

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

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

3.15. Оплата работникам за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, осуществляется не менее, чем в двойном размере (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации), с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей у работодателя системой оплаты труда (постановление Конституционного Суда от 28.06.2018 № 26-П). Указанная оплата не производится, если работник воспользовался своим правом на предоставление ему другого дня отдыха.

3.16. Работа педагогических работников и работников, не относящихся к категории педагогических работников, по замене временно отсутствующих работников организации без освобождения от работы производится на основании письменного согласия работника, приказа работодателя (лица, уполномоченного работодателем), в котором определены срок, содержание и объём дополнительной работы (регулируется статьями 60.2., 99 и 151 Трудового кодекса Российской Федерации):

3.16.1. За исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (с согласия работника) производится доплата, размер которой не может быть меньше размера оклада замещающего работника, доплата устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст. 151 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

3.16.3. В случае, когда работник приступил к замещению временно отсутствующего работника, работник может прекратить выполнение дополнительной работы, письменно предупредив работодателя за три рабочих дня.

3.17. Компетенция организации по установлению работникам выплат стимулирующего характера реализуется через следующие пункты коллективного договора:

3.17.1. Конкретная величина стимулирующей выплаты заместителям руководителя организации определяется работодателем в соответствии с Положением об условиях премирования и депремирования заместителей директора организации (Приложение № 5 к настоящему коллективному договору).

3.17.2. Конкретная величина стимулирующей выплаты педагогическим работникам определяется работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с перечнем критериев, определённых Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда организации (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору: Приложение № 1 к Положению).

3.17.3. Конкретная величина стимулирующей выплаты работникам, не относящимся к категории педагогических, определяется работодателем по согласованию с профкомом в соответствии с перечнем критериев, определённых Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда организации (Приложением № 4 к настоящему коллективному договору: Приложение № 1 к Положению).

3.18. По согласованию с профкомом производятся:

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

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

Указанные меры включают в себя:

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

3.20. Приказ работодателя об изменении форм организации труда в организации в связи с наступлением особых обстоятельств, в том числе о переходе работников на форму удаленной работы (иную форму работы, предусмотренную трудовым законодательством), принимается по согласованию с профкомом.

Работникам с их письменного согласия (либо по письменному заявлению работника) устанавливается форма удаленной работы (иная форма работы) с определением особенностей такой работы.

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

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

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

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха установлены в организации в Правилах внутреннего трудового распорядка организации (Приложение № 8 к настоящему коллективному договору), в графиках работы с указанием их характера и особенностей, утвержденных работодателем по согласованию с профкомом, а также определены условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации и должностными инструкциями.

Для руководящих работников, работников административно-управленческого персонала устанавливается в соответствии с трудовым законодательством продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

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

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

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

4.5. Сверхурочной работой является работа, выполняемая в соответствии со статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.6. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с профкомом.

4.7. Учебная (педагогическая) нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы (заместителям руководителя, руководителю и т. д.), также устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если педагогические работники, для которых данная организация

является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы (за исключением случаев, когда педагогические работники подали письменное заявление об уменьшении им учебной нагрузки в новом учебном году).

Педагогическая работа работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, может осуществляться как в основное время, так и за его пределами в зависимости от её характера и качества выполнения работы по основной должности. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается в отношении работодателя – учредителем, в отношении работников организации – работодателем по согласованию с профкомом.

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

4.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 4.9 настоящего раздела.

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

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

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

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

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

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

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

По желанию работника получение дополнительной оплаты в одинарном размере может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного в рамках дополнительных часов.

4.13. 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 (п. 4.1.18 правил внутреннего трудового распорядка организации).

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

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

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

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с профкомом.

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

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке¹⁰.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени, в соответствии с законодательством Российской Федерации (текущий ремонт, работа по уборке территории, охрана учреждения, работа на территории учреждения и др.).

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

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

4.17. Общим выходным днём является воскресенье (ст. 111 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.18. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия и по письменному распоряжению работодателя.

4.19. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹⁰ 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».

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

4.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (ст.119 Трудового кодекса Российской Федерации). Минимальная продолжительность указанного отпуска составляет 3 календарных дня.

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

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

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

4.21. Работникам предоставляется(ются) оплачиваемый(ые) дополнительный(ые) день(дни) отдыха в следующих случаях (ч. 2 ст.116 Трудового кодекса Российской Федерации):

- 4.21.1. при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- 4.21.2. в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- 4.21.3. для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- 4.21.4. бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 календарных дня;
- 4.21.5. в связи со смертью близких родственников (дети, родители, супруг(а), братья, сестры, дедушки, бабушки) – 3 календарных дня;
- 4.21.6. при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- 4.21.7. учителю при замене временно отсутствующего учителя – 1 календарный день за 6 уроков;
- 4.21.8. председателю первичной профсоюзной организации за общественную работу – 10 календарных дней;
- 4.21.9. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 конкретный календарный день (1 сентября); присутствия на «последнем звонке» у детей, выпускников 9 и 11 классов - конкретный день, согласно официальному годовому учебному графику;
- 4.21.10. руководителю лагеря с дневным пребыванием детей - 2 календарных дня.

В случаях, предусмотренных в подпунктах 4.21.14.22.5 день(дни) отдыха предоставляются работнику в день(дни) соответствующих событий.

С учетом производственных возможностей в случаях, определенных подпунктами №№ 4.21.6, 4.21.7, 4.21.8, 4.21.10, день(дни) отдыха могут быть предоставлены работнику в каникулярное время учебного года, к отпуску.

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

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, и его продолжительность указаны в Приложении № 10 к настоящему коллективному договору.

Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени указан в Приложении № 11 к настоящему коллективному договору.

4.23. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работодателем и работником (ч.1 ст. 128 Трудового кодекса Российской Федерации),

4.23.1. Работодатель обязан на основании письменного заявления предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ч.2 ст. 128 ТК РФ):

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидом I группы - до 5 календарных дней;

- работникам в случае рождения ребенка – до 5 календарных дней;

- работникам в случае регистрации брака – до 5 календарных дней;

- работникам в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными Федеральными законами либо коллективным договором.

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

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

- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 1 календарный день;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня.

4.24. Педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, может быть предоставлен длительный неоплачиваемый отпуск с сохранением рабочего места сроком до одного года в порядке и на условиях, определённых в Порядке предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утверждённого Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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 сторон.

Заявление о предоставлении отпуска в течение учебного года с указанием его продолжительности подаётся работодателю в срок с 01 сентября по 01 апреля учебного года, предшествующего тому, в течение которого работник изъявил желание воспользоваться своим правом на длительный отпуск.

4.25. Очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков. График отпусков составляется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год и утверждается им не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещён по росписи не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 Трудового кодекса Российской Федерации.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть ежегодно оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении) (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

V. Молодежная политика

5.1. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

5.1.5. Создавать условия для профессионального роста сотрудников через наставничество. Поощрять работников, добившихся высоких показателей в учебно-воспитательном процессе согласно Положению о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда организации (Приложение № 4 к настоящему коллективному договору), Положению об условиях и размерах премирования работников организации (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

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

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

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

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

5.3. В случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

5.4. Работодатель и профком обязуются:

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

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

5.4.3. Информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз.

5.4.4. Обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими стажа педагогической деятельности или имеющими педагогический стаж не более 3 лет, в соответствии с положением о наставничестве в организации.

5.4.5. Обеспечить индивидуальное сопровождение молодого педагога в соответствии с положением об индивидуальном сопровождении молодого педагога в организации.

5.4.6. Обеспечить предоставление установленных в организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) мер социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения.

VI. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. Работодатель с участием и по согласованию с профком на каждый календарный год с учётом плана развития организации и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (профессионального обучения и/или дополнительного профессионального образования) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на подготовку и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения договора между работником и работодателем¹¹.

6.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя¹².

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

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника¹³. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и профкома программа подготовки и дополнительного профессионального образования педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов – не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

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

6.5. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд образовательной организации.

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

6.6. Работникам, получающим в рамках прохождения профессиональной подготовки и (или) дополнительного профессионального образования, предоставляются гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые. Указанные в настоящем пункте гарантии и компенсации предоставляются независимо от платной или бесплатной

¹¹ Часть 2 статьи 197 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.

¹² Подпункт 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации.

¹³ С учетом норм Приказа Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

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

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

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

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

Сохранение указанной оплаты труда производится на основании заявления работника и решения профкома, представленных работодателю в течение одного месяца со дня выхода на работу или окончания срока действия квалификационной категории.

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

6.10. Работодатель обеспечивает предоставление педагогическим работникам, имеющим детей дошкольного возраста, внеочередное предоставление места в детском дошкольном образовательном учреждении.

6.11. Лица, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в организациях для детей, имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях».

6.12. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляются в установленном порядке льготы в области жилищного и коммунального обеспечения (предоставление жилых помещений по договору социального найма вне очереди, компенсация расходов на коммунальные услуги).

6.13. На основании решения Педагогического совета, Общего собрания трудового коллектива работодатель представляет работников организации к награждению ведомственными и государственными наградами, почётными грамотами муниципального образования «Город Томск», Томской области.

6.14. В соответствии с пунктом 2 постановления Администрации Томской области от 26.06.2017 № 238а «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования за счет средств областного бюджета, выделяемых на проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, педагогическим работникам образовательных организаций, участвующим по решению уполномоченного органа исполнительной власти, осуществляющего государственное управление в сфере общего образования, в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования» педагогическим работникам организации, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, сохраняется средний заработок по месту основной работы.

6.15. Работникам оказывается материальная помощь по согласованию с профкомом в соответствии с положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам организации (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору), осуществляется премирование работников организации в соответствии с положением об условиях и размерах премирования работников организации (Приложение № 7 к настоящему коллективному договору).

6.16. Работникам, увольняющимся по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавшим работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении), по личному заявлению выплачивается материальная помощь в размере должностного оклада в соответствии с Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам организации (Приложение № 6 к настоящему коллективному договору).

6.17. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников и работников административно-управленческого персонала (далее – работники) применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

6.17.1. Материальные виды поощрений:

- премирование по результатам предыдущего учебного года за вклад педагогических работников в рейтинговые позиции организации;
- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в обеспечение качества образования в течение учебного года;
- премирование победителей конкурсных мероприятий муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней.

6.17.2. Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность обучающихся, за активное участие педагогических работников в жизнедеятельности 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 организации, официальных группах организации в социальных сетях, СМИ,
- иные виды поощрений.

6.18. В целях предоставления дополнительных мер социальной поддержки членам семей военнослужащих, участвующих в специальной военной операции, при обращении

члена семьи в заявительном порядке предоставляется первоочередное право по решению профкома организации в рамках специальной Программы:

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

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

- на бесплатное оздоровление (по показаниям врачей) в психоневрологическом диспансере (по адресу: г. Томск, ул. Яковлева, 65); на период лечения выдается листок нетрудоспособности;

- на бесплатное оздоровление (по показаниям врачей) в Центре постстрессовых расстройств в отделении Томских областных клиник психиатрической больницы; на период лечения выдается листок нетрудоспособности.

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

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

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

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

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

VII. Охрана труда и здоровье

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

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

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

7.3. В целях улучшения условий и охраны труда работодатель реализует мероприятия по улучшению условий и охраны труда, обеспечению соответствия рабочих мест государственным нормативным требованиям охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней в

соответствии с Соглашением по охране труда (Приложение № 13 к настоящему коллективному договору).

Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.4. Работодатель несет ответственность по обеспечению безопасных условий и охраны труда согласно ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

7.5. С целью обеспечения безопасных условий и охраны труда работодатель обязан обеспечить (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации):

7.5.1. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.5.2. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.5.3. проведение в организацию специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

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

7.5.4. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.5.5. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

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

7.5.7. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также оказанию первой помощи пострадавшим;

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

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

обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.5.10. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

7.5.13. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 214 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

перечень профессий и должностей работников, которым в соответствии с Типовыми нормами предусматривается бесплатная выдача смывающих средств и средств индивидуальной защиты указан в Приложении № 12 к настоящему коллективному договору;

работодатель имеет право по согласованию с профкомом и с учетом своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

7.5.14. оснащение средствами коллективной защиты;

7.5.15. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда по согласованию с профкомом организации;

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

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

7.5.17. расследование и учет несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

7.5.20. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

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

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

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

7.5.22. в период наступления особых обстоятельств, в связи с которыми изменяются формы организации труда в организации (при введении по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.):

- приобретение и выдачу бесплатно всем работникам организации сертифицированных средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих средств на время нахождения работников на рабочих местах;

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

7.5.23. выполнение правил пожарной безопасности в соответствии с Федеральным законом от 21.12.1994г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности» и Постановлением Правительства № 1479 от 16.09.2020г. «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации».

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

- распространение информации и информационных материалов по ВИЧ – инфекции среди работников;

- включение информации о ВИЧ – инфекции в программу вводного инструктажа по охране труда;

- консультирование и мотивирование работников к добровольному тестированию на ВИЧ – инфекцию (выявлению).

Работникам предоставляется информация о том, куда можно обратиться для прохождения добровольного консультирования и тестирования. Организация устанавливает партнерские отношения с ОГБУЗ «Томский областной центр по профилактике и борьбе со СПИД и другими инфекционными заболеваниями».

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

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

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

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

7.11. Работники обязуются:

7.11.1. соблюдать требования охраны труда;

7.11.3. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

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

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

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

7.13. Работодатель и профком:

7.13.1. создают на паритетной основе комитет (комиссию) по охране труда (ст. 224 Трудового кодекса Российской Федерации);

7.13.2. осуществляют моральное и материальное поощрение (по ходатайству профкома и с учетом мнения службы охраны труда), уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, принимающих активное участие в создании здоровых и безопасных условий труда.

7.14. Профком:

7.14.1. способствует работодателю в обеспечении здоровых и безопасных условий труда работников;

7.14.2. организует эффективную работу уполномоченных по охране труда, организует их обучение.

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

7.15.1. в целях организации работы вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, особенности удаленной работы (иной формы работы, предусмотренной трудовым законодательством) определяются в локальных нормативных актах организации;

7.15.2. при организации работы вне стационарного рабочего места работодатель осуществляет дистанционный производственный контроль за соблюдением санитарных норм и правил.

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

VIII. Обязательства трудового коллектива

8.1. Соблюдать Устав организации и Правила внутреннего трудового распорядка.

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

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

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

8.5. Поддерживать чистоту и порядок на территории и в рабочих помещениях организации. Каждый работник в период подготовки организации к новому учебному году обязуется на добровольной основе принять участие в благоустройстве территории и своих рабочих мест не менее 2 часов.

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет Томской городской организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

9.2. В случае если работник, не состоящий в Томской городской организации Проффессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации, уполномочил в установленном порядке профком первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента от суммы начисленной заработной платы (ч.6 ст.377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

9.4.1. сокращение численности или штата работников организации;

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

9.4.3. неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

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

9.6. Члены профкома освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч.14 ст. 374 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

9.9. Работодатель предоставляет профкому первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование помещение, мебель, условия для хранения профсоюзной документации (сейф), телефонную связь, место для размещения информации Профсоюза, по мере необходимости (при наличии в организации) - транспорт, а также создают условия для проведения профсоюзных мероприятий.

9.10. За выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении организацией председателю профкома, устанавливается доплата за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты труда организации, согласно Положению о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда работникам организации (ст. 377 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель и председатель первичной профсоюзной организации осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и отчитываются о его выполнении на Общем собрании трудового коллектива один раз в год.

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

Перечень Приложений к коллективному договору

1. Приложение № 1 Форма расчетного листка
2. Приложение № 2 Положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
3. Приложение № 3 Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
4. Приложение № 4 Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
5. Приложение № 5 Положение об условиях премирования и депремирования заместителей директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
6. Приложение № 6 Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
7. Приложение № 7 Положение об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
8. Приложение № 8 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.
9. Приложение № 9 Перечень профессий (должностей) с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска.
10. Приложение № 10 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска и его продолжительность.
11. Приложение № 11 Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, с сокращенной продолжительностью рабочего времени.
12. Приложение № 12 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.
13. Приложение № 13 Соглашение по охране труда.
14. Приложение № 14 Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений города Томска длительного отпуска сроком до 1 года.

Приложение № 1
к коллективному договору

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК

Ф.И.О.		Наименование учреждения/таб. №
Подразделение	Наименование учреждения	
Должность		
Категория		
Норма времени	Количество рабочих дней в текущем месяце	
Расчет в месяц/год		
Начислено:		Удержано:
Лицейские ПКГ(профессионально-квалификационная группа)	Премия квартал (премия квартальная)	Аванс удержанный
Лицейские ПКГст (профессионально-квалификационная группа)	Замещение	НДФЛ с БЛ (с больничного листа)
Лицейские ПКГср (профессионально-квалификационная группа)	Совмещение	НДФЛ (налог на доходы физических лиц)
Лицейские ПКГмл (профессионально-квалификационная группа)	Вредность	Алименты
Гимназические ПКГ(профессионально-квалификационная группа)	Вредность (совмещение)	Алим на Сбербанк (перчисление алиментов на сбербанк)
Гимназические ПКГ ст (профессионально-квалификационная группа)	РЗО (расширение зоны обслуживания).	Исп,лист (исполнительный лист)
Гимназические ПКГср (профессионально-квалификационная группа)	НЗ Метод.объед.(неаудиторная занятость за методическое объединение)	Почтовый сбор
Гимназические ПКГ мл (профессионально-квалификационная группа)	МО (Методическое объединение)	Межр. Сбер. Катего (межрасчет Перечисление в сбербанк категория)
Интернат ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	БЛЗ ДНЯ 2011 с бм(б/лист из средств работодателя)	Профсоюз, Профсоюз 1
Оклад ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	БЛ 2011 о(б/лист из средств ФСС)	Переплата
Метод. Литерату (компенсация на методическую литературу)	БЛ уход реб. 2011 о (больничный по уходу за реб 2011 (общий))	Межвыдача 211 (межрасчетная выплата)
Заслуженные (доплата за звание заслуженный учитель)	Опл.доп.вых12 (оплата дополнительных дней по уходу за ребенком инвалидом)	Межр. Сбер. кл рук обл (межрасчет Перечисление в сбербанк классное руководство областное)
Молодой педагог (доплата за звание молодого педагога)	БЛ травма 2011 о (больничный лист травма в быту)	Межрасчетная вы (межрасчетная выплата)
Категория высшая	БЛ травма 2011 о (больничный лист травма на производстве)	Межрас Сбер Трансф (межрасчет сбербанк трансферт)
Категория первая	БЛ роды 2011 о (больничный по беременности и родам 2011 (общий))	Долг
Категория вторая	Ранние сроки бе (ранние сроки беременности до 12 недель)	Сбербанк платные (выплаты по договорам возмездного оказания)

		услуг)
Доплата	Отпуск Травматизм (отпуск травма на производстве)	Сбербанк кл рук (перечисление за классное руководство)
Кл. руководство (классное руководство)	Единовремен.пособ (единовременное пособие на рождение ребенка)	Сбербанк кл рук обл (перечисление за классное руководство областное)
Кл руководство обл (классное руководство областное)	Учебный день	Сбербанк категория (перечисление категории)
Договор без СФР (выплаты по договорам возмездного оказания услуг)	Отпуск БС (отпуск без содержания)	Сбербанк мет.лит (перечисление метод.литературы)
Оклад препод ДО (дошкольное образование)	Учебный отпуск	МежрасчСбер (перечисление межрасчетных выплат)
РК (районный коэффициент)	Курсы	Сбербанк211(перечисление заработной платы)
Оклад препод МК(младшие классы)	Премия стимулир с РК(с районным коэффициентом)	Сбербанк 212 (перечисление пособия по уходу за ребенком до 3-х лет)
Оклад препод СК (старшие классы)	Стаж	Сбербанк 213 (перечисление выплат из средств СФР)
Оклад препод СР(средние классы)	Компенсация (компенсация за неиспользованный отпуск)	Межрасч Сбер плат (межрасчет Перечисление в сбербанк платные)
Стипендия (не об (Стипендия (не облагаемая 2 ст)	Комп (компенсация при увольнении)	Межр. Сбер. кл рук (межрасчет Перечисление в сбербанк классное руководство)
Выслуга лет	Выходное пособие (выходное пособие при сокращении)	Аванс удерж213 (аванс удержанный 213)
Спец.кор.ПКГ(профессионально-квалификационная группа)	Мат помощь (материальная помощь)	
Спец.кор.ПКГ ст (профессионально-квалификационная группа)	Пособие на погр (пособие на погребение)	
Спец.кор.ПКГ ср (профессионально-квалификационная группа)	Мат.помощь ЧР (материальная помощь при чрезвычайных ситуациях)	
Спец.кор.ПКГ мл (профессионально-квалификационная группа)	Пос 1,5 2011(пособие матерям на детей до 1 5 лет первый ребенок)	
Оклад ЦБ	Пособ до1 5 2р (пособие матерям на детей до 1 5 лет второй и последующие дети)	
За инновации	Пособие 3 (пособие на ребенка до 3 лет)	
Интенсивность	Обучение в больнице	
Ненормированный рабочий день	Имущественный вычет	
Надбавка спец. учреждение	Аванс сберб 211(Аванс начисленн, перечисляемый в сбербанк211)	
Классность	Аванс сбер 213 (Аванс начисленн, перечисляемый в сбербанк 213)	

Доплата стимул тр (доплата стимулирующий трансферт)	Аванс начисленн (аванс начисленный)	
Премия стимул тр с РК (премия стимулирующий трансферт)	Стимулир выплата	
Ночные	Персон надб стим хар (надбавк стимулирующего характера)	
Праздничные	Договор возм. оказ. усл. (инвалид.)	
Почасовая	Льгота (инвалид.)	
Кабинет (ответственный за кабинет)	Оклад ПКГ ин (профессионально-квалификационная группа инвалида)	
Тетради (доплата за проверку тетрадей)	Оклад старшие классы (инвалид.)	
Совместительство	Оклад младшие классы (инвалид.)	Начислено на ФОТ:
Обучение на дому СР, СК, МК (обучение на дому средние, старшие, младшие классы)	Надбавка (инвалид)	СФР (Социальный фонд России (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации))
Стимулир выпла (стимулирующая выплата)	Надбавка логопедич. (инвалид.)	СФР (Социальный фонд России (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации))
Платные услуги	Надбавка спец. учрежд. (инвалид)	ПФН (Пенсионный фонд накопительный)
Премия с РК (районным коэффициентом)	Выслуга лет (инвалид)	ПФ_ДопТарифСт.58ч2 (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации страховой дополнительный тариф)
Премия без РК (без районного коэффициента)	Замещение инв (замещение инвалид)	ФедМедСтрах (Федеральное медицинское страхование)
Премия месячная	Вредность инв (вредность инвалид)	Травматизм
Аудиторная МК (аудиторная занятость младшие классы)	Отпуск (инв) (отпуск инвалид)	Социальный фонд России (Социальное страхование)
Аудиторная СР (аудиторная занятость средние классы)	Курсы инв (курсы инвалид)	
Аудиторная СК (аудиторная занятость старшие классы)	Б/лист из средств предпр.(инвалид)	
Увеличение о.р (объема работ)	Перер Отпуск (перерасчет отпуска)	
Доп.работа (дополнительная работа)	Перер Зарплата (перерасчет зарплаты)	
Дом обучение ПКГ мл (домашнее обучение младшие классы)	Перер. Категория (перерасчет категории)	
Дом обучение ПКГ ср (домашнее обучение средние классы)	РК пер ЗП (районный коэффициент прерасчет зарплаты)	
Дом обучение ПКГ ст (домашнее обучение старшие классы)	РК пер Кат (районный коэффициент прерасчет категории)	

СЧ Вредность (специальная часть за вредность)	СЧ Специф.ОУ (специальная часть за спецификацию образовательного учреждения)	
СЧ За звания (специальная часть за звания)	НЗ Внекл.работа (неаудиторная занятость за внеклассную работу)	
СЧ За категорию (специальная часть за категорию)	НЗ Зав.кабинета (неаудиторная занятость за заведование кабинетом)	
СЧ Обуч на дому (специальная часть за обучение на дому)	НЗ Индивид. и г (неаудиторная занятость за индивидуальные и групповые занятия)	
НЗ Обуч на дому (неаудиторная занятость за домашнее обучение)	НЗ Клас.рук. (неаудиторная занятость за классное руководство)	
НЗ Проверка тет.(неаудиторная занятость за проверку тетрадей)	НЗ Метод.объед.(неаудиторная занятость за методическое объединение)	
Книгоиздательская пр (компенсационная выплата за книгоиздательскую продукцию)	НЗ Факультатив (неаудиторная занятость за факультативные занятия)	
ИТУ (доплата за работу в исправительно-трудовом учреждении)	Надбавка	
Стаж ИТУ (стаж за работу в исправительно-трудовом учреждении)	Кл. руководство ПКГ (профессионально-квалификационная группа)	
ИТУстрог режима (доплата за работу в исправительно-трудовом учреждении строгого режима)	Выслуга лет	
Обучение на дом мл (обучение на дому младшие классы)	Обучение на дом мл (обучение на дому старшие классы)	
Обучение на дом ср (обучение на дому средние классы)	Отпуск шк (ежегодный отпуск)	
Премия годовая		
К выдаче:		Сумма

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска

I. Общие положения

1.1 Настоящее положение о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее - Положение) является локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – ОО), в отношении которого функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска.

Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ОО, устанавливая:

- ✓ размеры должностных окладов;
- ✓ наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера (Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска);
- ✓ наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера (Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска);
- ✓ порядок и основания премирования работников (Положение об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 г. имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска);
- ✓ порядок и основания оказания материальной помощи (Положение об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (с изменениям и дополнениями);
- ✓ Федеральным законом от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов

педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» с изменениями и дополнениями);

- ✓ Приказом Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Приказом Минздравсоцразвития России от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Приказом Минздравсоцразвития России от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ Законом Томской области от 12.08.2013 года № 149-03 «Об образовании в Томской области» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда.

1.3. Настоящее Положение принято решением Общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска (протокол от 04.02.2025 № 1); решением Управляющего совета МАОУ СОШ № 32 г. Томска (протокол от 07.02.2025 № 3).

1.4. Оплата труда руководителя ОО, его заместителей, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска, осуществляется в соответствии со статьей 145 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска».

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

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

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

1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Томской области на соответствующий год. При отсутствии действующего Регионального соглашения размер минимальной заработной платы не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

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

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

1.8. Обеспечение расходов на выплату заработной платы. В том числе на премирование осуществляется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также доходов, полученных Оо от оказания платных услуг (за исключением доходов от оказания платных услуг по организации летнего оздоровительного отдыха).

Обеспечение расходов на выплату заработной платы. В том числе на премирование, за счет средств ОО от доходов, полученных от оказания платных услуг, осуществляется только при условии наличия в локальном нормативном акте ОО соответствующего направления расходования.

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

1.10. Оплата труда работников ОО зависит от квалификации работника, сложности, количества и качества выполняемой им работы и включает должностные оклады, выплаты компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты стимулирующего характера и устанавливается в ОО коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, а также настоящим Положением.

1.11. Оплата труда работников ОО устанавливается с учетом:

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа трудового коллектива ОО.

1.12. Должностные оклады работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) должностей работников, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

1.13. С учетом условий труда работникам ОО устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, и

выплаты стимулирующего характера, предусмотренные разделом IV настоящего Положения.

1.14. Режим рабочего времени работников ОО устанавливается Уставом ОО, Правилами внутреннего трудового распорядка ОО и регулируется действующим законодательством.

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

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

Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профкомом.

II. Должностные оклады

2.1. Работникам ОО, занимающим должности, относящиеся к профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) должностей работников образования, утвержденным Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», должностные оклады устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 30 сентября 2009 г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (приложение 1 к постановлению).

2.2. Работникам ОО, занимающим должности, относящиеся к общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих, указанным в Приказе Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалифицированных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов, служащих», устанавливаются должностные оклады в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 30 сентября 2009 г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (приложение 2 к постановлению).

2.3. Оклады по общеотраслевым профессиям рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением администрации Города Томска от 30 сентября 2009 г. № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (приложение 2 к постановлению), исходя из разряда работ в соответствии с ЕТКС.

III. Выплаты компенсационного характера

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

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

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

3.3. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, предусматривается размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

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

3.4. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором.

3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.6. Доплата за расширение зон обслуживания производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

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

3.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.8. Доплата работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

В соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», [постановлением](#) Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере- 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время¹⁴.

3.9. Повышенная оплата за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, повышенная оплата сверхурочной работы устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей у работодателя системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учётом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей у работодателя системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы.

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

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

IV. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Работникам ОО (за исключением должностей, указанных в подпункте 1.4. настоящего Положения) устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

¹⁴ Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации; 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.

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

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом (приказом руководителя ОО), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 18 000 рублей для всех работников за исключением работников, выполняющих трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 14 000 рублей.

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

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

Локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома ОО, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему, составляет 1000 рублей.

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

4.3. Работникам, имеющим отраслевые и государственные награды, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются ежемесячные надбавки:

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

4.3.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

4.3.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 5 000 рублей устанавливается педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...».

4.3.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 6 000 рублей устанавливается педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...».

4.3.5. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 2 000 рублей устанавливается педагогическим работникам за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

4.3.6. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», - в размере 5 000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный...», - в размере 6 000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2 000 рублей;

4.3.7. В случае, когда работник подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям, перечисленным в подпунктах 4.3.1.- 4.3.6. пункта 4.3. Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

4.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности по основному месту работы.

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

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

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

- ✓ от 3 до 5 лет - 600 рублей;
- ✓ от 5 до 10 лет - 800 рублей;
- ✓ от 10 до 25 лет - 1000 рублей;
- ✓ от 25 лет - 1000 рублей.

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

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

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

4.9. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные [Законом](#) Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

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

- ✓ за первую категорию - 1350 рублей,
- ✓ за высшую категорию - 2025 рублей.

К установленным надбавкам применяется районный коэффициент.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

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

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

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

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

В соответствии с коллективным договором по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников ОО сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

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

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

4.10. Педагогическим работникам ОО устанавливается:

4.10.1. ежемесячное вознаграждение в размере не менее 2090 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек;

для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся;

для классов наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся;

4.10.2. ежемесячное вознаграждение в размере 3 996 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья наполняемостью 12 человек - в классах для слабовидящих и поздноослепших, имеющих тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития, умственно отсталых обучающихся;

4.10.3. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000 рублей за счет средств федерального бюджета дополнительно к ежемесячному

вознаграждению в размерах, установленных в подпунктах 4.10.1. и 4.10.2. настоящего Положения;

4.10.3.1. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам ОО выплачивается в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух классах и более;

4.10.3.2. к установленному размеру ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам применяются отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районный коэффициент к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, в том числе включая выплату части отпускных, начисленной суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

4.11. Работникам устанавливается ежемесячная стимулирующая надбавка:

4.11.1. за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья по адаптированным основным общеобразовательным программам в классах, группах для детей, в которых реализуются адаптированные основные общеобразовательные программы, в том числе при обучении совместно с другими обучающимися;

4.11.2. учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать ОО на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера);

4.11.3. учителю-логопеду за работу с логопедической группой учащихся;

4.11.4. учителям за работу в классах с профильным обучением.

4.12. Размеры ежемесячных надбавок, указанных в подпункте 4.11 настоящего Положения, для всех педагогических работников за один час работы устанавливаются локальным нормативным актом ОО в пределах, утвержденных на муниципальном уровне диапазонов, в зависимости от стажа работы и квалификации работника.

Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в подпункте 4.11 настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и множенную на фактически отработанные часы в месяц.

4.13. В соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска педагогическим работникам ОО устанавливаются иные стимулирующие надбавки (за проверку тетрадей, осуществление руководства методическим объединением, научным обществом обучающихся т.д.). Размеры указанных стимулирующих надбавок зависят от отработанного времени и (или) объема выполненной работы.

V. Премирование работников

5.1. Работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска устанавливаются следующие премии:

5.1.1. за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

5.1.2. за выполнение особо важных и срочных работ;

5.1.3. за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

5.2. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются ОО самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома ОО, коллективным договором.

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

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

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

VI. Материальная помощь

6.1. Из фонда оплаты труда в пределах установленного фонда оплаты труда работникам ОО оказывается материальная помощь.

6.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель ОО на основании письменного заявления работника.

6.3. Порядок и основания оказания материальной помощи работникам определяются локальным нормативным актом ОО (Положением о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска), коллективным договором.

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

VII. Порядок формирования фонда оплаты труда работников ОО

7.1 Формирование общего фонда оплаты труда ОО осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

7.2. Фонд оплаты труда формируется из следующих источников:

7.2.1. субсидия автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за счёт субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

7.2.2. субсидия автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за счёт субвенции на осуществление отдельных полномочий по выплате надбавок к должностному окладу педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций;

7.2.3. субсидия автономным учреждениям на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) за счёт иных межбюджетных трансфертов на достижение целевых показателей по плану мероприятий («дорожной карте») «Изменения в сфере образования в Томской области» в части повышения заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций.

VIII. Порядок исчисления заработной платы

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

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

8.2. Руководитель ОО:

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в той же ОО помимо основной работы, тарификационные списки установленной формы;
- определяет размер заработной платы работников;
- несет ответственность за определение размеров заработной платы работников ОО в соответствии с нормативными правовыми актами.

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

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

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

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

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

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

IX. Порядок распределения фонда оплаты труда

9.1. Фонд оплаты труда работников ОО состоит из двух частей:

-фонд оплаты труда педагогических работников (учителей и прочих педагогических работников);

-фонд оплаты труда прочего персонала (административно-управленческого, учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала).

9.2. Фонд оплаты труда ОО состоит из базовой части и стимулирующей части.

9.3. Базовая часть фонда оплаты труда (должностной оклад, выплаты компенсационного характера) обеспечивает гарантированную заработную плату работников ОО.

9.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)

Х. Гарантии по оплате труда

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

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

ХІ. Заключительные положения

11.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждается (вводится в действие) приказом директора.

11.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

11.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 11.1 настоящего Положения.

11.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.

Приложение № 3
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера
работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – Положение) является локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – ОО), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат компенсационного характера работникам ОО.

1.2. Положение о порядке и условиях распределения выплат компенсационного характера работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее - Положение) принято в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (с изменениям и дополнениями);
- ✓ постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска;
- ✓ решением Общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска (протокол от 04.02.2025 № 1)
- ✓ решением Управляющего совета МАОУ СОШ № 32 г. Томска (протокол от 07.02.2025 № 3).

1.3. Настоящее Положение разработано в целях обеспечения государственных гарантий по оплате труда работников; социально-экономической, правовой защиты и повышения материальной заинтересованности работников ОО в конечном результате труда; дифференцированного подхода в оплате труда работников в зависимости от выполняемых ими функций, их объёма и качества.

1.4. Выплаты компенсационного характера, их размеры и условия установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положением об оплате труда работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска и конкретизируются в трудовых договорах работников ОО.

1.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников ОО в процентах в пределах средств фонда оплаты труда.

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

1.7. Общий объем всех выплат компенсационного характера работникам ОО максимальным размером не ограничивается. Размер выплат компенсационного характера определяется личным трудовым вкладом работника.

1.8. Общественный контроль за соблюдением порядка установления выплат компенсационного характера, их перечня и размеров осуществляется профсоюзным комитетом ОО.

1.9. Обеспечение расходов на выплаты компенсационного характера осуществляется в пределах фонда оплаты труда ОО.

1.10. Оклад (должностной оклад), и выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад).

II. Порядок установления размеров выплат компенсационного характера

2.1 Работникам ОО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

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

2) доплата за совмещение профессий (должностей);

3) доплата за расширение зон обслуживания;

4) доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

5) доплата за работу в ночное время;

6) повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

7) повышенная оплата сверхурочной работы.

8) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

9) иные выплаты, предусмотренные федеральными нормативными правовыми актами.

2.2. Если в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, выплата работникам, занятым на работах с вредными и /или опасными условиями труда, не должна быть установлена в ином размере, предусматривается размер указанной выплаты не более 5% оклада (должностного оклада) работника в зависимости от класса условий труда по результатам специальной оценки условий труда.

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

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников локальным нормативным актом, коллективным договором и трудовым договором. 2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

2.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы

2.4. Доплата за расширение зон обслуживания производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

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

2.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.6. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии с действующим законодательством в Российской Федерации.

В соответствии со [статьей 154](#) Трудового кодекса Российской Федерации, [постановлением](#) Правительства Российской Федерации от 22 июля 2008 года № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время», [постановлением](#) Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам и Секретариата ВЦСПС от 06.08.1990 № 313/14-9 «Об оплате труда работников охраны в ночное время», каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере - 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время¹⁵.

2.7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, повышенная оплата сверхурочной работы устанавливаются в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам,
- в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей у работодателя системой оплаты труда, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом всех компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных действующей у работодателя системой оплаты труда, если работа производилась сверх месячной нормы.

¹⁵ Статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации; 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 о системе оплаты труда работников.

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

2.8. Все выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с данным Положением и оформляются приказом директора ОО (по согласованию с профсоюзным комитетом ОО).

2.9. Все выплаты компенсационного характера для каждого работника суммируются, на них начисляется районный коэффициент.

2.10. Допускается утверждение выплат компенсационного характера два раза в течение календарного года: 1 января и 1 сентября – и зависит от нагрузки работника.

2.11. В случае замены педагогического работника (если замену производит вновь принятый педагог по тарификации) выплаты компенсационного характера данному педагогу производятся согласно данному Положению.

2.12. В случае замены работника учебно-вспомогательного или младшего обслуживающего персонала выплаты компенсационного характера данному работнику производятся согласно данному Положению.

2.13. За неисполнение работником обязанностей руководитель ОО имеет право снимать установленные выплаты компенсационного характера или снижать их размер (по согласованию с профсоюзным комитетом ОО).

2.14. Снятие выплат компенсационного характера осуществляется по следующим причинам:

- ✓ окончание срока действия выплат компенсационного характера;
- ✓ отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты компенсационного характера;
- ✓ снижение качества работы, за которую были определены выплаты компенсационного характера.

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

2.16. Выплаты компенсационного характера на время каникул и летнее время могут сохраняться в случае участия работников в образовательной деятельности или на работах, связанных с подготовкой к новому учебному году.

2.17. Работникам ОО, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат компенсационного характера, указанных в настоящем Положении, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

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

2.19. Действие настоящего Положения распространяется на всех работников ОО, включая административно-управленческий персонал.

III. Виды и размеры выплат компенсационного характера:

3.1. За расширение зоны обслуживания: 100% - 200% (процент от должностного оклада (ставки заработной платы)).

3.2. За совмещение профессий: 100% (процент от должностного оклада (ставки заработной платы)).

3.3. За каждый час работы в ночное время (с 22 вечера до 6 утра): в размере 35% от стоимости часа.

3.4. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни: в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.5. За увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором: порядок и условия установления данной выплаты компенсационного характера определяются по соглашению сторон трудового договора в пределах общего фонда оплаты труда ОО с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы; конкретные суммы данной выплаты утверждаются отдельным приказом директора ОО.

3.6. За занятость на работах с вредными и/или опасными условиями труда: на основании результатов специальной оценки условий труда (СОУТ), установленным классом условий труда; устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу). Конкретные суммы данной выплаты утверждаются отдельным приказом руководителя ОО.

3.7. Повышенная оплата сверхурочной работы: 150% за первые два часа работы 200% за последующие часы.

3.8. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями: 30% от начисления заработной платы.

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждается (вводится в действие) приказом директора.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 4.1 настоящего Положения.

4.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.

Приложение № 4
к коллективному договору

Положение
о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее - Положение) является локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – МАОУ СОШ № 32 г. Томска или ОО), регулирующим порядок, условия, виды и размер выплат стимулирующего характера работникам ОО за высокую результативность и качество работы, успешное выполнение наиболее сложных работ, напряженность труда и оплату дополнительных видов работ, не входящих в круг основных должностных обязанностей работника.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (с изменениям и дополнениями);
- ✓ постановлением администрации Города Томска от 30.09.2009 № 933 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, муниципального бюджетного учреждения психолого-медико-педагогической комиссии г. Томска, муниципального автономного учреждения информационно-методического центра г. Томска, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования администрации Города Томска» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ положением о системе оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска;
- ✓ решением Общего собрания трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска (протокол от 04.02.2025 № 1);
- ✓ решением Управляющего совета МАОУ СОШ № 32 г. Томска (протокол от 07.02.2025 № 3).

1.3. Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества процесса обучения и воспитания, развития творческой активности и инициативы, обеспечения эффективности при выполнении поставленных целей и задач ОО.

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

1.5. Система стимулирующих выплат работникам ОО включает в себя:

- ✓ поощрительные выплаты по результатам труда (стимулирующие выплаты за выполненную работу по итогам месяца, квартала, полугодия, года; за высокую результативность и качество выполняемых работ; за выполнение особо важных

- и срочных работ) каждому работнику ОО в соответствии с показателями качества их работы, определёнными данным Положением один раз в месяц;
- ✓ ежемесячные надбавки за наличие учёной степени доктора наук, кандидата наук, государственных и отраслевых наград;
 - ✓ ежемесячные персональные надбавки с учетом уровня профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности, стажа работы в ОО и других факторов;
 - ✓ ежемесячная надбавка библиотечным работникам за суммированный стаж работы в библиотеке;
 - ✓ ежемесячная надбавка педагогическим работникам за наличие квалификационных категорий и надбавки молодым педагогам;
 - ✓ вознаграждение педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и доплата к указанному вознаграждению;
 - ✓ иные надбавки стимулирующего характера (за проверку письменных работ учащихся и т.п.);
 - ✓ единовременные премии за добросовестный многолетний труд, в связи с юбилейными датами:
 - 50,55 и 60 лет и последующими круглыми датами – женщины (размер премии ограничен: до двух должностных окладов);
 - ✓ единовременные премии за добросовестный многолетний труд, в связи с юбилейными датами:
 - 55,60 и 65 и последующими круглыми датами – мужчины (размер премии ограничен: до двух должностных окладов);
 - ✓ единовременные премии к праздничным датам:
 - празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-ое марта и Нового года (размер премии ограничен: до двух должностных окладов);
 - ✓ единовременные премии за выполнение особо важных и сложных работ (размер премии ограничен: до двух должностных окладов);
 - ✓ премии за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год (размер премии ограничен: до двух должностных окладов).

1.6. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам ОО максимальным размером не ограничивается. Размер выплат стимулирующего характера определяется его личным трудовым вкладом с учетом конечных результатов работы МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

1.7. Распределение выплат стимулирующего характера работникам ОО (кроме руководителя ОО, заместителей руководителя) по результатам труда производится руководителем ОО на основании решения комиссии по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам, согласованного с профсоюзным комитетом ОО.

Размер выплачиваемой руководителю ОО премии по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения ОО целевых показателей эффективности деятельности МАОУ СОШ № 32 г. Томска. Оценка достигнутого МАОУ СОШ № 32 г. Томска результата выполнения целевых показателей и определение размера премии по итогам работы осуществляются комиссией департамента образования администрации Города Томска по оценке выполнения целевых показателей с составлением соответствующего заключения, подписываемого членами комиссии.

Премирование заместителя директора производится по результатам оценки итогов работы ОО за соответствующий отчетный период с учетом выполнения заместителем директора целевых показателей эффективности его деятельности, личного вклада

заместителя директора в осуществлении целей и задач, определенных уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премий заместителям директора ОО по итогам работы за отчетный период осуществляет директор ОО.

1.8. Конкретный размер выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда для каждого работника ОО (кроме руководителя ОО) устанавливается на основании приказа руководителя ОО, с учетом мнения профсоюзного комитета ОО.

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

1.10. Оклад (должностной оклад) и стимулирующие выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад).

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

1.12. Работникам ОО, занятым по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, начисление выплат стимулирующего характера производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

II. Формирование стимулирующего фонда оплаты труда ОО

2.1. Фонд оплаты труда ОО состоит из базовой части и стимулирующей части.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОО включает в себя выплаты стимулирующего характера (доплаты, надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2.3. Стимулирующий фонд оплаты труда формируется из следующих источников:

- фонд оплаты труда на выплату надбавок педагогическим работникам, имеющим специальные звания, начинающиеся со слова «Народный...», «Заслуженный..», молодым педагогам;

- часть основного фонда оплаты труда ОО на стимулирующие выплаты за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

- за счет межбюджетных трансфертов на стимулирующие выплаты за высокие результаты и качество выполняемых работ в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

2.4. Формирование общего фонда оплаты труда ОО осуществляется в пределах объема средств на текущий финансовый год.

2.5. Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого работника с учетом конечных результатов работы МАОУ СОШ № 32 г. Томска в целом и выплачивается в пределах средств стимулирующего фонда оплаты труда ОО (далее – СФОТ).

III. Порядок установления размера выплат из стимулирующего фонда оплаты труда ОО

3.1. СФОТ распределяется между всеми категориями работников ОО.

3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся из СФОТ.

3.3. СФОТ распределяется комиссией по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи (далее - Комиссия), в соответствии с положением о комиссии по распределению стимулирующих выплат, оказанию материальной помощи работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска. Заседание Комиссии правомочно, если на нем

присутствует не менее 2/3 членов комиссии. Решения Комиссии принимаются простым большинством голосов членов Комиссии, присутствующих на заседании.

Члены Комиссии выбираются на Общем собрании трудового коллектива, состав Комиссии утверждается приказом руководителя ОО. В компетенцию Комиссии входит:

- ежемесячный мониторинг и оценка эффективности работы работников ОО;
- утверждение итоговых баллов за календарный месяц (квартал, полугодие, год) для назначения стимулирующих выплат;
- формирование сводного оценочного листа выполнения утвержденных критериев и показателей эффективности деятельности работников ОО.

3.4. Денежный вес балла определяется в следующем порядке: средства, выделенные на стимулирующие выплаты за месяц (квартал, полугодие, год) делятся на общее количество набранных работниками ОО баллов. Сумма стимулирующих выплат конкретного работника, определяется путем умножения денежного веса одного балла на количество баллов, набранных данным работником.

3.5. Педагогические работники представляют результаты своей деятельности в виде заполненных единых экспертных карт в соответствии с критериями и показателями эффективности деятельности согласно Приложению 1 к настоящему Положению. Карта заполняется работником один раз в месяц.

3.6. Срок предоставления работниками экспертных карт – 20 число текущего месяца. В случае непредоставления экспертной карты работником, Комиссия не рассматривает экспертную карту работника.

3.6.1. Оценка эффективности деятельности работников ОО по итогам работы:

- ✓ за календарный месяц производится в отчетном месяце;
- ✓ за 1, 2, 3, 4 кварталы производится в марте, июне, сентябре, декабре текущего календарного года;
- ✓ за первое полугодие производится в июне текущего календарного года; за второе полугодие – в декабре текущего календарного года;
- ✓ за учебный год производится в сентябре текущего календарного года;
- ✓ за календарный год производится в декабре текущего календарного года.

3.7. Работники ОО знакомятся со сводным оценочным листом, в котором отражены полученные работником баллы, под роспись.

3.8. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам устанавливаются Комиссией по согласованию с руководителем ОО и профсоюзным комитетом согласно Приложению 1 к настоящему Положению.

Стимулирующие выплаты работникам учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливаются Комиссией по согласованию с руководителем и профсоюзным комитетом согласно Приложению 2 к настоящему Положению.

3.9. В случае вынесения предупреждения о ненадлежащем исполнении должностных обязанностей, а также наложения дисциплинарного взыскания, руководитель ОО по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право частично снизить размер стимулирующих выплат работникам ОО:

- при наличии дисциплинарного взыскания у работника в виде замечания – снижение размера стимулирующих выплат на 30%;
- при наличии дисциплинарного взыскания у работника в виде выговора – снижение размера стимулирующих выплат на 50%.

3.10. Педагогическим работникам устанавливаются ежемесячные надбавки к должностному окладу, предусмотренные [Законом](#) Томской области от 12.08.2013 № 149-ОЗ «Об образовании в Томской области», при наличии соответствующих оснований.

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

- ✓ за первую категорию - 1350 рублей,
- ✓ за высшую категорию - 2025 рублей.

К установленным надбавкам применяется районный коэффициент.

Начисление и выплата ежемесячной надбавки производятся по основному месту работы.

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

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

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

Ежемесячная надбавка назначается на срок действия квалификационной категории.

Ежемесячная надбавка за квалификационную категорию выплачивается до момента окончания срока действия квалификационной категории.

В соответствии с коллективным договором по истечении срока действия квалификационной категории у педагогических работников ОО сохраняется оплата труда с учетом имевшейся у них квалификационной категории на срок до двух лет после выхода на работу в следующих случаях:

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

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

3.11. Педагогическим работникам ОО устанавливается:

3.11.1. ежемесячное вознаграждение в размере не менее 2090 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах с наполняемостью 25 человек;

для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся;

для классов наполняемостью более 25 человек размер вознаграждения увеличивается пропорционально численности обучающихся;

3.11.2. ежемесячное вознаграждение в размере 3 996 рублей за выполнение функций классного руководителя в классах для детей с ограниченными возможностями здоровья

наполняемостью 12 человек - в классах для слабовидящих и поздноослепших, имеющих тяжелые нарушения речи, имеющих задержку психического развития, умственно отсталых обучающихся;

3.11.3. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5 000,00 рублей за счет средств федерального бюджета дополнительно к ежемесячному вознаграждению в размерах, установленных в подпункте 4.11.1. настоящего Положения;

3.11.3.1. ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам ОО выплачивается в размере 5 000 рублей, но не более двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух классах и более;

3.11.3.2. к установленному размеру ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам применяются отчисления по социальному страхованию в государственные внебюджетные фонды Российской Федерации (Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации на обязательное пенсионное страхование, на обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования на обязательное медицинское страхование, а также с учетом страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний) и районный коэффициент к заработной плате, установленные решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов власти, за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, высокогорных, пустынных, безводных и других районах (местностях) с особыми климатическими условиями, в том числе включая выплату части отпускных, начисленной суммы выплаченного вознаграждения, учтенного в расчете средней заработной платы.

3.12. Работникам, имеющим отраслевые и государственные награды, ученую степень доктора наук или кандидата наук, устанавливаются ежемесячные надбавки:

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

3.12.2. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 300 рублей устанавливается работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю ОО или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

3.12.3. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 5 000 рублей устанавливается педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Заслуженный...».

3.12.4. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 6 000 рублей устанавливается педагогическим работникам, имеющим почетные звания, начинающиеся со слова «Народный...».

3.12.5. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера в размере 2 000 рублей устанавливается педагогическим работникам за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака).

3.12.6. Заместителям руководителя устанавливается ежемесячная надбавка:

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный...», - в размере 5 000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности почетного звания, начинающегося со слова «Народный...», - в размере 6 000 рублей;

- за наличие соответствующего профилю выполняемой работы по основной должности ведомственного почетного звания (нагрудного знака) - в размере 2 000 рублей;

3.13. В случае, когда работник подлежит установлению стимулирующих выплат по нескольким основаниям, перечисленным в подпунктах 3.12.1- 3.12.6 пункта 3.12. Положения, выплата устанавливается по одному из оснований по принципу наибольшей выгоды.

3.14. Ежемесячная надбавка стимулирующего характера за наличие ученой степени устанавливается и выплачивается по основной должности по основному месту работы.

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

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

3.15. Ежемесячная надбавка за стаж работы (выслугу лет) устанавливается педагогическим работникам по основному месту работы, по основной должности, в зависимости от общего стажа педагогической работы в муниципальных образовательных учреждениях в следующих размерах:

Стаж педагогической работы	от 3 до 5 лет	от 5 до 10 лет	от 10 лет до 25 лет	от 25 лет
Размер (рублей)	600 рублей	800 рублей	1000 рублей	1000 рублей

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

3.16. Молодым педагогам устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера к должностному окладу в размере 1000 руб. (к указанному размеру надбавки применяются районные коэффициенты).

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

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

3.17. Работникам ОО (за исключением руководителя ОО и его заместителей) устанавливается ежемесячная персональная надбавка стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ.

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

Размеры и условия выплаты ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ утверждаются локальным нормативным актом (приказом руководителя ОО), принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, и не могут превышать 18 000 рублей для всех

работников за исключением работников, выполняющих трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего.

Размеры ежемесячной персональной надбавки стимулирующего характера за выполнение особо важных и сложных работ работникам, выполняющим трудовую функцию по общепрофессиональной профессии рабочего, не могут превышать 14 000 рублей.

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

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

Локальным нормативным актом, принимаемым ОО с учетом мнения профкома ОО, утверждается перечень указанных работ, а также суммы надбавки, соответствующие отдельным видам этих работ, с соблюдением условия, что сумма надбавки, назначаемой рабочему составляет 1000 рублей.

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

3.19. Библиотечным работникам устанавливается надбавка за суммированный стаж работы в библиотеке в соответствии с постановлением администрации города Томска от 31.05.2010 № 488 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет управление культуры администрации Города Томска, за исключением отдельных муниципальных учреждений, созданных муниципальным образованием «Город Томск»».

Стаж работы	от 5 до 10 лет	от 10 до 15 лет	от 15 до 20 лет	от 20 до 25 лет	свыше 25 лет
Размер (рублей)	695 рублей	940 рублей	1080 рублей	1355 рублей	1560 рублей

3.20. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за работу в классах (группах) с профильным обучением:

Требования к квалификации	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
Высшая квалификационная категория	32,92
Первая квалификационная категория	30,64

3.21. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за реализацию основных адаптированных общеобразовательных программ в классах, группах для детей с ограниченными возможностями здоровья в ОО;

Требования к квалификации	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
Высшая квалификационная категория	43,89
Первая квалификационная категория	40,86
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	37,82

Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	34,99
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52

3.22. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка стимулирующего характера за обучение на дому больных детей, в том числе детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья временно или постоянно не могут посещать ОО на основании заключения клинико-экспертной комиссии (КЭК) лечебно-профилактического учреждения (больницы, поликлиники, диспансера):

Требования к квалификации	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
Высшая квалификационная категория	43,89
Первая квалификационная категория	40,86
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 20 лет	37,82
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	34,99
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы свыше 10 лет	31,97
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
Высшее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	29,11
Высшее профессиональное образование без предъявления требований к стажу педагогической работы или среднее профессиональное образование и стаж педагогической работы от 2 до 5 лет	26,52
Среднее профессиональное образование без предъявления требований к стажу работы	24,12

3.23. Педагогическим работникам устанавливается ежемесячная надбавка за работу с логопедической группой обучающихся:

Требования к квалификации	Размер выплаты за 1 час работы (руб.)
Высшее дефектологическое образование без предъявления требований к стажу работы	23,87
Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической	26,20

работы от 2 до 5 лет	
Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 5 до 10 лет	28,77
Высшее дефектологическое образование и стаж педагогической работы от 10 до 20 лет	31,49
Высшая квалификационная категория	39,50
Первая квалификационная категория	36,77

3.24. Размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной надбавки, указанной в подпунктах: 3.19, 3.20, 3.21, 3.22 - настоящего Положения, определяется путем умножения размера ежемесячной надбавки за один час работы (исходя из установленной нормы часов) на установленную норму часов в неделю, деленную на норму часов работы в месяц и умноженную на фактически отработанные часы в месяц (за исключением расчета размера ежемесячной надбавки работникам, занимающим должности, относящиеся к ПКГ должностей медицинских и фармацевтических работников).

3.25. Приказом руководителя ОО, с учетом мнения профкома ОО, педагогическим работникам устанавливаются на один учебный год иные ежемесячные надбавки стимулирующего характера за выполнение особых работ:

- педагогическим работникам устанавливается иная ежемесячная надбавка за проверку письменных работ обучающихся; размеры стимулирующей выплаты зависят от учебного предмета учебного плана, в рамках которой педагог осуществляет образовательную деятельность в классах различного уровня образования; объема работы, обусловленного педагогической нагрузкой работника на текущий учебный год, периодичности проверки письменных работ:

Учебный предмет	Уровень образования	Размер ежемесячной стимулирующей надбавки за 1 час педагогической нагрузки на ставку заработной платы (в руб.)
Учебные предметы, предусмотренные учебным планом	Начальное общее образование	32,00
Русский язык и литература	Основное общее и среднее общее образование	50,00
Математика, алгебра, геометрия, вероятность и статистика	Основное общее и среднее общее образование	50,00
Химия, физика, биология, география, история	Основное общее и среднее общее образование	32,00
Черчение	Основное общее образование	8,00

размер выплачиваемой работнику за календарный месяц ежемесячной стимулирующей надбавки, указанной в таблице абзаца 2 пункта 3.24. настоящего Положения, определяется путем умножения установленного размера ежемесячной стимулирующей надбавки за 1 час педагогической нагрузки на ставку заработной платы на фактически отработанное время (количество часов в соответствии с установленной учебной нагрузкой);

- советнику директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями за эффективность реализации рабочих программ воспитания соответствующего уровня общего образования в размере 14 943.00 рублей;

- за работу с кадровым составом МАОУ СОШ № 32 г. Томска по вопросам соблюдения прав и обязанностей работников ОО;

- за осуществление функций руководителя предметного (метапредметного) методического объединения, методического объединения классных руководителей;

- за организацию деятельности научного общества «Малая Школьная Академия»; педагогическое сопровождение учащихся 5-11 классов в рамках деятельности научного общества учащихся;

- за организацию и сопровождение проектной деятельности учащихся на базе школьного музея; сопровождение образовательной деятельности на основе технологии музейной педагогики в рамках деятельности образовательной организации как муниципальной стажировочной площадки;

- и другие.

Размеры иных ежемесячных надбавок стимулирующего характера за выполнение особых работ зависят от объема и сложности выполняемой работником дополнительной работы, не входящей в его должностные обязанности, и (или) отработанного времени.

Приказом руководителя ОО, с учетом мнения профкома ОО, утверждается на один учебный год перечень дополнительных работ, за выполнение которых устанавливаются иные надбавки стимулирующего характера за выполнение особых работ, а также размеры данных надбавок в пределах установленного фонда оплаты труда ОО.

3.26. Работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска устанавливаются следующие премии:

3.26.1. за качество выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

3.26.2. за выполнение особо важных и срочных работ;

3.26.3. за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

3.27. Система показателей и условия премирования работников разрабатываются ОО самостоятельно и устанавливаются локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профкома ОО, коллективным договором.

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

IV. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждается (вводится в действие) приказом директора.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 4.1 настоящего Положения.

4.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.

Приложение 1
к положению о порядке и условиях распределения
стимулирующего фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 32 г. Томска

Категории сотрудников	Критерии качества образования	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности и качества образования	Оценка показателя в баллах	Период действия критерия
Учитель	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	1.1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области: наличие обучающихся – призеров и победителей:	1 балл	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре)
		-призеры (за каждого обучающегося/команду)	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца
		-победители (за каждого обучающегося/команду)	3 балла	Ежемесячно, по итогам месяца
		1.2. Заполнение посещаемости/успеваемости/домашнего задания в электронном журнале в АИС «Сетевой город. Образование»:		
		- частичное/отсутствие	0 баллов	Ежемесячно, по итогам месяца
		-своевременное внесение всех данных	0,5 балла	Ежемесячно, по итогам месяца
		1.3. Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 9-ых классов: наличие выпускников 9-ых классов с высоким результатом (сдавших ГИА на «отлично» за каждого обучающегося по каждому предмету). При наличии 100% абсолютной успеваемости	1 балл	Ежемесячно, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на следующий учебный год)
Учитель	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	1.4. Качественный показатель результатов ГИА обучающихся 11-ых классов: наличие выпускников 11-ых классов с высоким результатом (сдавших ГИА на «с высоким баллом за каждого обучающегося по каждому предмету: 91-100 баллов-2 балла 81-90 баллов-1,5 балла 70-80 баллов-1балл 69-60 баллов При наличии 100% абсолютной успеваемости	2 балла 1,5балл 1балл 0,5 балла	Ежемесячно, сентябрь - май (устанавливается 1 раз по результатам ГИА на следующий учебный год)
		1.5. Динамика выбора предмета для сдачи ГИА:		По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре) Устанавливается 1 раз по результатам ГИА на следующий учебный год
		-положительная динамика	1 балл	
		-стабильное состояние	0,5 балла	
		-отрицательная динамика	0 баллов	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре) Устанавливается 1 раз по итогам Всероссийской олимпиады школьников на следующий учебный год
		1.5. Качественный показатель участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников. <i>Школьный этап</i> : охват учащихся в классе(группе), в которых учитель осуществляет образовательную деятельность по учебному предмету	0,5 балла	
		-75%	0,5балла	

		-от 76 до 90 %	1 балла	
		-более 91%	1,5 балла	
		Наличие обучающихся-призеров (за каждого обучающегося): Муниципальный этап Региональный этап	0,5 балла 1 балла	
Учитель	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	Наличие обучающихся-участников (за каждого обучающегося): заключительный этап	0,1 балла	Ежемесячно, сентябрь – май. Устанавливается 1 раз по результатам ВСОШ на следующий учебный год
		Наличие обучающихся-победителей (за каждого обучающегося): Муниципальный этап Региональный этап Заклучительный этап	0,4 балла 0,7 1 балл	
		1.6. Динамика качественной успеваемости по учебному предмету: -положительная динамика при наличии 100% абсолютной успеваемости	4 балла	Ежемесячно, по итогам учебной четверти
		-стабильное состояние	2 балла	
		-отрицательная динамика	0 баллов	
		1.7. Проведение консультаций: по подготовке ВПР, испытывающих трудности в обучении; для одаренных обучающихся	0,4 балла	Ежемесячно Ежемесячно (за 1 занятие, согласно утвержденному графику проведения консультаций; на основании отчёта установленной формы по проведению консультаций, представленный заместителю директора по УВР, зафиксированного количества консультаций в журнале учёта проведения консультаций)
		1.8. Проведение консультаций по подготовке к ГИА: ОГЭ И ГВЭ (9 класс) – 0,5 балл за 1 занятие ЗА ЕГЭ, ГВЭ (11 класс) -0,7 балла за 1 занятие	0,5 балла 0,7 балла	
Учитель Педагог-психолог Учитель-логопед Педагог-организатор Педагог дополнительного образования Старший вожатый Социальный педагог Педагог-библиотекарь	2. Критерии по совершенствованию профессионального мастерства	2.1. Очное транслирование опыта практических результатов своей профессиональной деятельности (открытое занятие, доклад, творческий отчёт, выступление на семинарах, педагогических советах, мастер-класс и др.)		Ежемесячно, по итогам месяца (на основании прилагаемых сертификатов, дипломов, благодарственных писем, справок, приказов по ОО)
		-школьный уровень	0,5 балла	
		-муниципальный уровень	1 балл	
		-региональный уровень	2 балла	
		-всероссийский уровень	3 балла	Ежемесячно, по итогам месяца, по факту наличия материалов (на основании приложения ксерокопии титульного листа статьи и т.п.)
		2.2. Наличие педагогических продуктов по распространению передового опыта (сборники, брошюры, статьи, проекты и др.): наличие размещенной на образовательных сайтах печатной и электронной педагогической продукции (независимо от количества)	0,5 балла	
		2.3. Экспертная деятельность (в составе жюри) на аккредитованных мероприятиях для педагогических работников Томской области		
		-региональный	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца

		-всероссийский	2 балла	
		2.4. Участие в конкурсах профессионального мастерства регионального уровня, согласно приложению (формирование приложения Департамента образования Томской области с учетом предложений и мероприятий, проводимых Департаментом образования Томской области и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)		Разово по итогам конкурса 1 раз в квартал текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре) На основании сертификата, диплома, приказа (распоряжения, протокола)
		-участие	2 балла	Разово по итогам конкурса 1 раз в квартал текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре) На основании сертификата, диплома, приказа (распоряжения, протокола)
		-лауреат	3 балла	
		-победитель	4 балла	
		2.5. Участие в конкурсах профессионального мастерства всероссийского уровня и др., согласно приложению (формирование приложения Департамента образования Томской области с учетом предложений и мероприятий, проводимых Департаментом образования Томской области и его подведомственными организациями - формирование 2 раза в год)		
		-участие	3 балла	
		-лауреат	4 балла	
		-победитель	5 баллов	
		2.6. Руководство педагогической практикой:		Разово, по факту руководства педагогической практикой, на основании приказа директора ОО
		-1 неделя	0,5 балла	
		-2 недели	1,5 балла	
		-3 недели	2 балла	
		-1 месяц	3 балла	Разово, по факту проведения
		2.7. Наставничество. Качественное оказание помощи молодому специалисту вне рабочего времени:		
		-обсуждение конспекта занятий	2 балла	
		показ занятий наставников	3 балла	
Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя	3. Качество реализации рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы соответствующего уровня общего образования	3.1. Организация и проведение силами обучающихся класса мероприятий, образовательных событий:	1 балл	Разово, по факту проведения
		-на уровне параллели классов;		
		-на уровне ОО	2 бала	
		3.2. Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины: положительная динамика или полное отсутствие	2 балла	1 раз в полугодие, при наличии отчета
		3.3. Занятость обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее – обучающийся с ОВЗ) дополнительным образованием на базе ОО и вне ОО	0,5 балла за обучающегося с ОВЗ	Ежемесячно, при условии 100 процентной занятости дополнительным образованием обучающихся с ОВЗ
		3.4. Занятость обучающихся	0,7 балла за	Ежемесячно, при условии 100

		класса, состоящих на разных видах профилактического учета дополнительным образованием на базе ОО и вне ОО, проектной деятельностью	каждого обучающегося данной категории	процентной занятости дополнительным образованием, проектной деятельностью обучающихся данной категории
		3.5. Занятость обучающихся класса дополнительным образованием на базе ОО и вне ОО	0,2 балла за обучающегося класса	Ежемесячно, при условии 80 процентной занятости дополнительным образованием обучающихся
Педагогический работник, выполняющий функции классного руководителя	3. Качество реализации рабочей программы воспитания, календарного плана воспитательной работы соответствующего уровня общего образования	3.6. Результативность профилактической работы в классе (отсутствие детей, состоящих на разных видах профилактического учета)	1 балл	1 раз в четверть (на основании результатов ВШК, приказа по ОО, информации заместителя директора по ВР, информации заместителя директора по УВР)
Педагогический работник (в том числе учитель)	4. Административная оценка деятельности учителя, классного руководителя, педагогического работника	4.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, распоряжений, дополнительной работы, не входящих в должностные обязанности, администрации ОО:		По факту выполнения работы, поручений 1 раз в месяц (на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
Педагог-психолог	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	1.1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области: наличие обучающихся – призеров и победителей:	1 балл	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре)
		-призеры (за каждого обучающегося/команду)	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца
		-победители (за каждого обучающегося/команду)	3 балла	Ежемесячно, по итогам месяца
		1.2. Организация методических мероприятий для педагогических работников и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска: количество, проведенных мероприятий (не менее 2х мероприятий в полугодие)	1 балл	Разово, по факту проведения
		1.3. Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями: отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	2 балла	Ежемесячно, по факту проведения

Педагог-психолог	2. Критерии по социализации обучающихся	2.1. Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся: уменьшение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	3 балла	1 раз в полугодие, при наличии отчета
		2.2. Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета, в позитивную активную школьную жизнь: не менее 80 % обучающихся	1,5 балла	1 раз в полугодие, при наличии отчета
Педагог-организатор	1. Критерии по эффективности проведения мероприятий	1.1. Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (для обучающихся образовательной организации, муниципального уровня)	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту проведения
		1.2. Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту участия
		1.3. Использование современных педагогических технологий при проведении мероприятий	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту использования
		1.4. Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах (участие/призовое место/победа) не ниже муниципального уровня	1-2-3 балла	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту участия
		1.5. Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри не ниже муниципального уровня	4 балла	1 раз в год, по факту наличия, работы в составе жюри
		1.6. Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методических объединениях не ниже муниципального уровня	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре), по факту участия
		1.7. Участие в создании информационно-образовательной среды ОО	1 балл	Ежемесячно, по факту участия
		1.8. Работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа ОО	2 балла	Ежемесячно, по факту проведенной работы
Педагог дополнительного образования	1. Критерии по образовательной деятельности	1.1. Наличие дополнительной общеобразовательной (общеразвивающей) программы (программ), соответствующей современным требованиям: программа (программы) соответствует(ют) современным требованиям, ориентирована(ы) на одну из категорий детей (одаренные дети; дети, оказавшиеся в трудной жизненной ситуации, дети с ОВЗ или инвалиды)	1 балл	Ежемесячно
		1.2. Эффективность реализации дополнительных общеобразовательных	1 балл	Ежемесячно

		(общеразвивающих) программ (далее - ДОП) (оценка динамики), сохранность контингента и т.д.: наличие и функционирование системы отслеживания индивидуальных образовательных результатов, наличие системы мониторинга образовательных результатов		
Педагог дополнительного образования	1. Критерии по образовательной деятельности	1.3. Участие обучающихся в региональных мероприятиях (конкурсы, фестивали, соревнования и т.д.): среди обучающихся по ДОП наличие участников в конкурсах на уровне ОО, муниципального, регионального уровней; среди обучающихся по ДОП наличие участников, победителей/ призёров в конкурсах, учредителем которых являются органы государственной власти и муниципального уровня	1 балл	Ежемесячно
	2. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий	2.1. Разработка и участие в реализации мероприятий по сохранению и укреплению здоровья обучающихся, участие в организации физкультурно-оздоровительно и спортивной работы: результативность реализации воспитательной компоненты в рамках реализуемой ДОП: участие обучающихся в массовых спортивных мероприятиях, победы учащихся в соревнованиях индивидуальных и командных	1 балл	Ежемесячно
		2.2. Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета, в позитивную активную школьную жизнь: не менее 80 % обучающихся	1,5 балла	1 раз в полугодие, при наличии отчета
Учитель-логопед Учитель-дефектолог	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	1.1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области: наличие обучающихся – призеров и победителей:	1 балл	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре)
		-призеры (за каждого обучающегося/команду)	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца
		-победители (за каждого обучающегося/команду)	3 балла	Ежемесячно, по итогам месяца
		1.2. Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме: составление плана работы, индивидуальных карт развития ребенка (заключение и рекомендации), работа с родителями: отсутствие жалоб родителей (законных представителей) на качество работы педагога в психолого-медико-педагогическом консилиуме	2 балла	Ежемесячно, по факту проведения

Учитель - дефектолог	2. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий	2.1. Организация мероприятий для обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, членов их семей по формированию инклюзивной культуры: количество, проведенных мероприятий	3 балла	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре), по факту поведения (не менее 1-го мероприятия в квартал)
		2.2. Организация и проведение профилактической работы с обучающимися группы риска (по направлениям): охват обучающихся в течении квартала, в зависимости от посещаемости (не менее 80% от группы риска)	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца
Учитель-дефектолог	2. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий	2.3. Проведение индивидуальной логопедической работы с обучающимися по запросам родителей (законных представителей)	1 балл	Ежемесячно, на основании заявления и отчета о проделанной работе
Педагог – библиотекарь	1. Критерии по эффективности проведения мероприятий	1.1. Высокая читательская активность учащихся	1 балл	Ежемесячно, на основании результатов мониторинга читательской активности, проводимого 1 раз в четверть
		1.2. Функционирование библиотеки как информационно-библиотечного центра	4 балла	1 раз в полугодие (пропорционально объёму выполненных работ в соответствии с локальным нормативным актом)
		1.3. Качество проведения мероприятий, предусмотренных планом работы библиотеки как информационно-библиотечного центра на текущий учебный год	2 балла	Ежемесячно, по факту проведения (на основании информационной справки педагога-библиотекаря)
		1.4. Проведение мониторинга обеспеченности учебниками обучающихся ОО в АИС «Учебник»	2 балла	1 раз в квартал (на основании представленных материалов мониторинга)
		1.5. Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах (участие/призовое место/победа)	1-2-3 балла	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту участия
		1.6. Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри	4 балла	1 раз в год, по факту наличия, работы в составе жюри
		1.7. Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методических объединениях	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре), по факту участия
		1.8. Участие в создании информационно-образовательной среды ОО	1 балл	Ежемесячно, по факту участия
Социальный педагог	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	1.1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области: наличие обучающихся – призеров и победителей:	1 балл	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре)
		-призеры (за каждого обучающегося/команду)	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца
		-победители (за каждого обучающегося/команду)	3 балла	Ежемесячно, по итогам месяца

Социальный педагог		1.2. Организация методических, информационно-просветительских мероприятий для педагогических работников и и/или родителей (законных представителей) по формам и технологиям работы с обучающимися, входящими в группу риска: количество, проведенных мероприятий (не менее одного мероприятия в квартал)	2 балла	Ежемесячно, по итогам месяца
	2. Критерии по социализации обучающихся	2.1. Отсутствие или снижение численности обучающихся, систематически пропускающих и не посещающих занятия без уважительной причины: положительная динамика или полное отсутствие	2 балла	Ежемесячно, при наличии отчета
		2.2. Отсутствие случаев деструктивного и опасного поведения среди обучающихся: уменьшение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	4,5 балла	1 раз в полугодие, при наличии отчета
		2.3. Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета, в позитивную активную школьную жизнь: не менее 80 % обучающихся	1,5 балла	1 раз в квартал, при наличии отчета
Старший вожатый	1. Критерии по образовательной деятельности: результаты учебно-воспитательной деятельности	1.1. Качественный показатель участия обучающихся в аккредитованных мероприятиях на уровне Томской области: наличие обучающихся – призеров и победителей:	1 балл	По итогам квартала текущего календарного года (в марте, июне, сентябре, декабре)
		-призеры (за каждого обучающегося/команду)	1 балл	Ежемесячно, по итогам месяца
		-победители (за каждого обучающегося/команду)	3 балла	Ежемесячно, по итогам месяца
	2. Критерии по социализации обучающихся, использование здоровьесберегающих технологий	2.2. Вовлечение обучающихся, находящихся на разных видах учета, в позитивную активную школьную жизнь: не менее 80 % обучающихся	1,5 балла	1 раз в квартал, при наличии отчета
	3. Критерии по эффективности проведения мероприятий	3.1. Организация участия обучающихся в реализации мероприятий общероссийского государственного движения детей и молодежи «Движение первых» (в том числе программе «Орлята России»: не менее 90% от общего количества обучающихся, участников «Движения первых»	2 балла	Ежемесячно (на основании статистических отчетов, информационных справок, приказов по ОО)
		3.2. Динамика количества проведенных мероприятий с учащимися (досуговых, спортивных, экскурсионных и т.п.): - на том же количественном уровне	1 балл	Ежемесячно (за анализируемый период в сравнении с предыдущим месяцем; на основании статистических отчетов, приказов по ОО)

	3. Критерии по эффективности проведения мероприятий	- положительная динамика количества мероприятий	2 балла	
		3.3. Подготовка и качественное проведение мероприятий различных уровней (для обучающихся образовательной организации, муниципального уровня)	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту проведения
		3.4. Участие в сетевых образовательных мероприятиях, программах сетевого взаимодействия	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту участия
		3.5. Использование современных педагогических технологий при проведении мероприятий	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту использования
		3.6. Результативность участия в профессиональных смотрах, конкурсах (участие/призовое место/победа)	1-2-3 балла	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту участия
		3.7. Обеспечение безопасного проведения мероприятий	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре) по факту отсутствия замечаний в части обеспечения комплексной безопасности
		3.8. Наличие собственных разработок проведения мероприятий (пособий), представление педагогического опыта, работа в составе жюри	4 балла	1 раз в год, по факту наличия, работы в составе жюри
		3.9. Проведение мастер-классов, участие на конференции, выступления на методических объединениях	1 балл	1 раз в квартал (в марте, июне, сентябре, декабре), по факту участия
Старший вожатый		3.10. Участие в создании информационно-образовательной среды ОО	1 балл	Ежемесячно, по факту участия
		3.11. Работа с родителями (законными представителями) обучающихся, местным сообществом по формированию положительного имиджа ОО	2 балла	Ежемесячно, по факту проведенной работы

Приложение 2
к положению о порядке и условиях распределения
стимулирующего фонда оплаты труда **МАОУ СОШ № 32 г. Томска**

Категории сотрудников	Критерии качества работы	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности и качества работы	Оценка показателя в баллах	Период действия критерия, основание
Секретарь Делопроизводитель	1. Административная оценка результативности и качества работы	1.1. Своевременное выполнение курьерских обязанностей	1 балл	1 раз в месяц (по факту выполнения курьерских обязанностей)
		1.2. Отсутствие замечаний при проверке	2 балла	По результатам проверки (на основании актов, справок и т.п.)
		1.3. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей

		ОО		директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	2. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	2.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -генеральная уборка (стены, мебель, окна);	1 балл	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)
		2.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
Инженер по обслуживанию ЭВМ и ТСО	1. Результативность и качество работы	1.1. Отсутствие неисправной техники и простоев в её работе по вине инженера	2 балла	1 раз в месяц (на основании результатов выполнения заявок, отсутствия жалоб с и замечаний со стороны работников ОО)
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -генеральная уборка (стены, мебель, окна); -мелкий косметический ремонт; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п.)	1 балл 2 балла 5 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
Уборщик служебных помещений	1. Результативность и качество работы	1.1. Отсутствие замечаний по санитарному состоянию помещений со стороны работников ОО	1 балл	1 раз в месяц
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -мелкий косметический ремонт; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п., в рамках подготовки ОО к новому учебному году)	3 балла 10 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)

		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
		3.3. Проведение фронтальных генеральных уборок к открытым образовательным событиям различного уровня, к открытию лагерей дневного пребывания на базе ОО	1-2-3 балла	По факту проведения уборки, качества и объёма работ (на основании справки заместителя директора по АХР)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1. Результативность и качество работы	1.1. Обеспечение исправного состояния мебели, рабочего инструмента, замков и т.п.; своевременное обнаружение и устранение неисправностей	1 балл	1 раз в месяц (на основании информационной справки заместителя директора по АХР)
	2.Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОУ		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1.Подготовка помещений к новому учебному году: -мелкий косметический ремонт; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п. в зависимости от сложности работ.)	3 балла 6 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (техник-электрик)	1. Результативность и качество работы	1.1.Отсутствие замечаний по выполнению графика планово-предупредительного ремонта по обеспечению электробезопасности в ОО	1 балл	1 раз в месяц (на основании анализа журнала по выполнению мероприятий планово-предупредительного ремонта)
		1.2. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб со стороны работников ОО, по результатам плановых и внеплановых проверок	1 балл	1 раз в месяц; по факту проведения проверки (на основании справок, актов и т.п. по результатам проверок)
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений, светильников к новому учебному году: -мелкий косметический ремонт;	3 балла	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)

		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
Сторож	1. Результативность и качество работы	1.1. Целостность охраняемого объекта	1 балл	1 раз в месяц (на основании отсутствия фактов нарушения целостности объекта)
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -мелкий косметический ремонт; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п., в зависимости от сложности работ.)	3 балла 6 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
Вахтёр Гардеробщик	1. Результативность и качество работы	1.1. Отсутствие обоснованных замечаний и жалоб со стороны работников ОО, обучающихся, родителей (законных представителей) по результатам плановых и внеплановых проверок	1 балл	1 раз в месяц; по факту проведения проверки (на основании справок, актов и т.п. по результатам проверок)
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -мелкий косметический ремонт; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п., в зависимости от сложности работ.)	3 балла 6 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
Слесарь-сантехник	1. Результативность и качество работы	1.1. Бесперебойность работы системы тепло- и водоснабжения, коммуникаций	1 балла	1 раз в месяц
		1.2. Отсутствие замечаний по выполнению графика планово-предупредительного ремонта	1 балл	1 раз в месяц (на основании анализа журнала по выполнению мероприятий)

				планово-предупредительного ремонта)
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -подготовка коммуникаций к новому учебному году; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п., в рамках работ по подготовке ОО к новому учебному году)	3 балла 10 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР) 1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	
Дворник	1. Результативность и качество работы	1.1. Отсутствие замечаний по состоянию территории	1 балл	1 раз в месяц
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	
		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -проведение мелкого косметического ремонта; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п., в зависимости от сложности работ.)	3 балла 6 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР) 1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	
Лаборант	1. Результативность и качество работы	1.1. Своевременное комплектование лаборатории, лаборантской	3 балла	1 раз в год
		1.2. Отсутствие замечаний по итогам проверок, со стороны педагогических работников	1 балл	1 раз в месяц, по итогам проверок (на основании актов, справок и т.п. по итогам проверки)
	2. Административная оценка результативности и качества работы	2.1. Оперативность, качество выполнения служебных поручений, приказов, дополнительной работы, определённой администрацией ОО		1 раз в месяц (по факту выполнения работы, поручений на основании информации директора ОО, заместителей директора)
		-разовые (с учётом количества и сложности)	1-2-3 балла	

		-систематические (выполнение в течение месяца)	6 баллов	
	3. Участие в подготовке ОО к новому учебному году, субботниках	3.1. Подготовка помещений к новому учебному году: -подготовка помещений новому учебному году; -косметический ремонт (побелка, покраска и т.п., в зависимости от сложности работ.)	3 балла 6 баллов	1 раз в год (на основании справки заместителя директора по АХР)
		3.2. Участие в субботнике по уборке территории (в нерабочее время)	1 балл	1 раз в месяц по факту участия (при неоднократном выходе в течение анализируемого периода – дополнительно 1 балл)

Приложение № 5
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ
об условиях премирования и депремирования заместителей директора
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об условиях премирования и депремирования заместителей директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – Положение), определяет порядок и условия премирования и депремирования заместителей директора муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее - МАОУ СОШ № 32 г. Томска или ОО) и разработано с целью усиления заинтересованности заместителей директора в повышении эффективности деятельности Учреждения, в обеспечении качества образования, выполнения в полном объеме муниципального задания, инициативности при выполнении поставленных задач.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- ✓ Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 – ФЗ (с изменениям и дополнениями);
- ✓ Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ постановлением администрации Города Томска от 19.11.2010 № 1243 «Об утверждении положения о системе оплаты труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска» (с изменениями и дополнениями);
- ✓ приказами, распоряжениями департамента образования администрации Города Томска, определяющими целевые показатели эффективности деятельности муниципальных учреждений, в отношении которых функции и полномочия учредителя выполняет департамент образования администрации Города Томска, и критерии оценки эффективности деятельности их руководителей;
- ✓ локальными нормативными актами МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

1.3. Размер премиального фонда заместителя директора ОО на текущий финансовый год утверждается приказом директора МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

1.4. Размер выплачиваемой заместителю директора ОО премии по итогам работы за период времени определяется исходя из степени достижения ОО целевых показателей эффективности деятельности МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

1.4. Размер премиального фонда заместителя директора может быть изменен при изменении группы по оплате труда директора, к которой определена ОО; при создании либо ликвидации в составе ОО структурного подразделения, реализующего программы дополнительного образования; при создании или ликвидации в составе ОО дошкольного отделения; при создании либо ликвидации в составе ОО структурного подразделения – загородного лагеря; при смене директора МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

2. Порядок определения и пересмотра премиального фонда заместителей директора

2.1. Обеспечение расходов на премирование осуществляется за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также доходов, полученных ОО от оказания платных образовательных услуг (выплата единовременной (разовой) премии за выполнение особо важных и срочных работ).

Обеспечение расходов на премирование за счет средств ОО от доходов, полученных от оказания платных образовательных услуг, осуществляется только при условии наличия в локальном нормативном акте ОО соответствующего направления расходования.

2.2. При определении размера премиального фонда заместителя директора учитывается установленный размер премиального фонда директора ОО, размер фонда оплаты труда МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

2.3. Общая сумма премий, выплаченных ОО заместителям директора в течение финансового года, не может превышать размера 80% от общей суммы премий, выплаченных директору ОО в течение того же финансового года.

2.4. Размер премиального фонда за отчетный период может быть пересмотрен при выявлении нарушений уставной деятельности ОО, применении к заместителю директора административных взысканий, изменении объемов лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

3. Условия премирования заместителей директора

3.1. Заместители директора премируются ежемесячно и по итогам работы за полугодие и год.

3.2. Премирование заместителей директора по итогам работы:

- за календарный месяц производится в отчетном месяце;
- за первое полугодие производится в июне текущего года;
- за второе полугодие производится в декабре текущего года;
- за год производится в январе следующего года.

3.3. Премирование заместителя директора производится по результатам оценки итогов работы ОО за соответствующий отчетный период с учетом выполнения заместителем директора целевых показателей эффективности его деятельности, личного вклада заместителя директора в осуществлении целей и задач, определенных уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.4. Оценку достигнутого результата выполнения целевых показателей и определение размера премий заместителям директора ОО по итогам работы за отчетный период осуществляет директор ОО.

3.5. Выплата премий заместителям директора за отчетный период производится на основании приказа директора Учреждения в соответствии с результатами оценки, указанной в подпункте 3.4. настоящего Положения.

3.6. При увольнении заместителя директора до истечения отчетного периода, за который осуществляется премирование, или назначении на должность в соответствующем отчетном периоде, премия начисляется за фактически отработанное время.

В случае увольнения заместителя директора, при производстве окончательного расчета выплачивается причитающиеся ему на день увольнения премии (за месяц, полугодие, год) пропорционально отработанному времени, в размерах, установленных за предыдущий период (месяц, полугодие, год).

3.7. При объявлении заместителю директора дисциплинарного взыскания в виде выговора за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на него трудовых обязанностей премия заместителю директора не устанавливается либо ее размер может быть уменьшен на весь период взыскания. В случае привлечения заместителя директора к дисциплинарной ответственности в виде замечания размер премии может быть уменьшен на весь период взыскания.

3.8. Решение о том, что премия заместителю директора не устанавливается, либо о конкретном размере снижения премии заместителю директора, принимает директор Учреждения и вводит в действие приказом.

3.9. Заместителям директор ОО в связи с юбилейными датами их рождения (50, 55, 60, 65 лет) при условии добросовестной работы и при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная премия.

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

3.10. заместителям директора ОО в связи с профессиональным праздником, праздничными датами: празднованием 23 февраля, 8-ое марта и Нового года. – при наличии экономии фонда оплаты труда выплачивается единовременная премия.

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

4. Порядок оценки выполнения целевых показателей эффективности деятельности заместителей директора, размеры и порядок премирования заместителей директора

4.1. Премирование заместителей директора за отчетный период осуществляется в следующем порядке:

4.1.1. выполнение заместителем директора всех целевых показателей эффективности его деятельности, установленных на календарный год, оценивается в 100 баллов, и является основанием для установки премии в максимальном размере;

4.1.2. оценка эффективности деятельности заместителя директора производится по каждой из трех групп целевых показателей:

- показатели деятельности заместителя директора, оценивающие соблюдение требований законодательства РФ, нормативно-правовых актов и исполнительской дисциплины (с учетом показателей деятельности МАОУ СОШ № 32 г. Томска по данной группе целевых показателей);

- показатели основной деятельности заместителя директора (с учетом показателей деятельности МАОУ СОШ № 32 г. Томска по данной группе целевых показателей);

- показатели финансово-экономической деятельности заместителя директора (с учетом показателей деятельности Учреждения по данной группе целевых показателей);

4.1.3. директор ОО на основе оценки отчетных форм об исполнении целевых показателей эффективности деятельности заместителей директора определяет степень выполнения заместителями директора целевых показателей за отчетный период (месяц, полугодие, год), которая оценивается определенной суммой баллов;

4.1.4. стоимость одного балла рассчитывается как отношение общей суммы годового премиального фонда заместителя директора к максимальному количеству баллов, которое заместитель директора может набрать за год (100 баллов);

4.1.5. размер премии заместителя директора определяется как произведение количества набранных баллов на стоимость балла.

4.2. Заместитель директора имеет право на пояснения от директора ОО о размере начисленной премии по итогам работы за отчетный период (месяц, полугодие, год).

4.3. Неиспользованные средства премиальных фондов заместителей директора за отчетный период могут быть направлены на выплаты стимулирующего характера работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

5. Заключительные положения

5.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждается (вводится в действие) приказом директора.

5.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

5.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 5.1 настоящего Положения.

5.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.

Приложение № 6
к коллективному договору

**Положение о порядке и условиях оказания
материальной помощи работникам
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска**

1. Общие положения

1.1. Положение о порядке и условиях оказания материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской дивизии г. Томска (далее – Положение) регулирует вопросы предоставления материальной помощи работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска.

1.2. Под работниками муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – МАОУ СОШ № 32 г. Томска или ОО) подразумеваются лица, осуществляющие трудовые функции на основе заключенных трудовых договоров с работодателем. В число работников, которым оказывается материальная помощь, входят все работники МАОУ СОШ № 32 г. Томска, осуществляющие свою трудовую деятельность по основному месту работы на постоянной основе.

1.3. Настоящее Положение вводится в МАОУ СОШ № 32 г. Томска с целью обеспечения социальных гарантий и усиления материальной заинтересованности работников ОО в конечных результатах работы.

1.4. Решение об оказании материальной помощи на основании письменного заявления работника принимает директор ОО по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.5. Материальная помощь оказывается работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска из средств фонда оплаты труда в пределах установленного фонда оплаты труда.

1.6. В настоящем Положении под материальной помощью следует понимать единовременную денежную выплату работникам ОО в случаях трудной жизненной ситуации или важного события.

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

1.8. Настоящее Положение может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, его подписавших.

2. Условия оказания материальной помощи

2.1. Материальная помощь оказывается каждому нуждающемуся работнику МАОУ СОШ № 32 г. Томска, осуществляющему свою трудовую деятельность по основному месту работы на постоянной основе.

2.2. Материальная помощь может предоставляться работнику один раз в календарный год.

2.3. Оказание материальной помощи работникам не должно носить регулярный характер.

2.4. Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника и приказа директора ОО по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.5. В исключительных случаях (смерть близких родственников, операции, пожар или стихийные бедствия) материальная помощь может быть оказана повторно.

3. Порядок и размеры оказания материальной помощи

3.1. Вопросы о выделении материальной помощи рассматриваются на основании заявления работника директором ОО, согласуются на заседании профсоюзного комитета.

Приложение подтверждающих документов обязательно.

3.2. Материальная помощь выдается лично работнику, нуждающемуся в оказании материальной помощи.

3.3. Конкретный размер материальной помощи, оказываемой работникам, определяется в соответствии с подпунктами 3.5.1 - 3.5.9 настоящего Положения при наличии экономии фонда оплаты труда.

3.4. В случае вручения материальной помощи работнику на дому, в больнице, составляется акт вручения с подписью трех лиц.

3.5. Работник МАОУ СОШ № 32 г. Томска имеет право на материальную помощь в установленных размерах при наличии экономии фонда оплаты труда в следующих случаях:

3.5.1. вступление в брак (свадьба работника) - в размере двух должностных окладов;

3.5.2. рождение ребенка - в размере двух должностных окладов;

3.5.3. похороны родственников (супруг, супруга, родители, дети) - в размере двух должностных окладов;

3.5.4. чрезвычайные ситуации: пожар, затопление, кража и т.д. - в размере двух должностных окладов;

3.5.5. проведение операций (плановых, внеплановых) - в размере двух должностных окладов;

3.5.6. восстановление здоровья (приобретение медикаментов, проведение лечебных мероприятий) - в размере одного должностного оклада

3.5.7. организация отдыха - в размере двух должностных окладов;

3.5.8. при увольнении по собственному желанию в связи с выходом на пенсию (в том числе продолжавший работать и после назначения пенсии до принятия решения об увольнении) - в размере одного должностного оклада.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждается (вводится в действие) приказом директора.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 4.1 настоящего Положения.

4.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.

Положение
об условиях и размерах премирования работников
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска

1. Общие положения

1.1. Положение об условиях и размерах премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 г. имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – Положение) регулирует вопросы премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 г. имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – МАОУ СОШ № 32 г. Томска или ОО).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- Налоговым кодексом Российской Федерации от 31 июля 1998 года № 146-ФЗ (с изменениями и дополнениями);
- иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Томской области, муниципальными правовыми актами, регулирующими вопросы оплаты труда
- положением об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии.

1.3. Настоящее Положение распространяется на всех работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска, осуществляющих свою трудовую деятельность по основному месту работы на постоянной основе.

1.4. Настоящее Положение вводится в МАОУ СОШ № 32 г. Томска с целью обеспечения социальных гарантий, усиления материальной заинтересованности работников ОО в конечных результатах работы, обеспечения наиболее полного соответствия коллективных и личных интересов работников, материального поощрения эффективности и высокого качества работы по выполнению уставных задач, ответственного отношения к поручениям, высоких качественных результатов работников по различным направлениям деятельности, повышения качества выполняемой работы, а также привлечения и закрепления высококвалифицированных кадров.

1.5. Работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска устанавливаются следующие премии:

1.5.1. за качество результата выполняемых работ по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год;

1.5.2. за выполнение особо важных и срочных работ;

1.5.3. за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

1.6. Премии за отчетный период могут выплачиваться всем работникам за своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей с учетом личного вклада работника в общие результаты работы (степень важности и сложности выполняемой работы, оперативность и инициативность работника при выполнении работы).

Премии могут выплачиваться всем работникам, а также отдельным работникам

единовременно за выполнение сложных (срочных) работ, заданий и поручений администрации МАОУ СОШ № 32 г. Томска

1.6.1. Премирование работников по результатам труда за периоды работы (месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год) может производиться в пределах экономии установленного фонда оплаты труда, образующейся по состоянию на дату окончания данного периода, в зависимости от личного вклада.

1.6.2. Единовременное премирование работников за выполнение важных (срочных) работ, заданий и поручений администрации МАОУ СОШ № 32 г. Томска, добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам может производиться в пределах экономии установленного фонда оплаты труда по представлению директора, заместителей директора, руководителей методических объединений в зависимости от результатов деятельности работника при выполнении поставленных задач.

1.7. При исчислении средней заработной платы работников в соответствии со статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации в расчет включаются только премии, предусмотренные настоящим Положением.

1.8. В соответствии со статьей 255 Налогового кодекса Российской Федерации расходы по выплате премий, предусмотренных настоящим Положением, относятся к расходам на оплату труда.

1.9. Настоящее Положение действует в течение учебного года и может быть пересмотрено по требованию одной из сторон, его подписавших.

2. Условия и размеры премиальных выплат

2.1. Премирование работников за качество выполняемых работ осуществляется в отношении работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, девять месяцев, год.

2.2. Единовременное премирование работников за выполнение важных (срочных) работ осуществляется в отношении работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска:

- ✓ по итогам работы за месяц, учебную четверть (в отношении педагогического персонала);
- ✓ по итогам работы за месяц, квартал (в отношении административного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала);
- ✓ за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам.

2.3. Премирование работников за добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам осуществляется в отношении работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска в месяц, предшествующий или совпадающий с праздничными и юбилейными датами.

2.4. Источниками финансирования расходов, связанных с премированием являются:

- ✓ фонд оплаты труда МАОУ СОШ № 32 г. Томска;
- ✓ внебюджетные средства МАОУ СОШ № 32 г. Томска, полученные от оказания платных образовательных услуг, аренды помещений здания МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

2.5. Премии, указанные в пункте 1.5. настоящего Положения, могут устанавливаться работнику как в процентах от размера его должностного оклада, так и в конкретной сумме, при этом максимальный размер премии ограничивается двумя должностными окладами работника.

2.6. При расчете премий за периоды работы и за выполнение важных (срочных) работ (пп. 1.6.1. и 1.6.2.) учитывается тот размер должностного оклада, который установлен работнику на момент принятия решения о выплате премий.

2.7. Конкретный размер премии определяется директором МАОУ СОШ № 32 г. Томска, а в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной

организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется выборным органом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

2.8. Премии выплачиваются работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАОУ СОШ № 32 г. Томска на момент принятия решения об их выплате.

2.9. Основанием для выплаты премий является приказ директора МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

2.10. Работникам, на которых наложено дисциплинарное взыскание, размер премии по результатам работы за периоды работы и за выполнение важных (срочных) работ (пп. 1.6.1. и 1.6.2.), в которые попадает месяц совершения проступка работником, устанавливается директором в зависимости от тяжести совершенного проступка, а в отношении работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется выборным органом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

3. Показатели премирования работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска

3.1. *Показателями премирования работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска за качество выполняемых работ являются:*

3.1.1. образцовое соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, охраны труда и техники безопасности, правил и требований СанПиН, должностной инструкции;

3.1.2. своевременное исполнение решений, распорядительных документов, приказов и поручений директора МАОУ СОШ № 32 г. Томска, его заместителей;

3.1.3. участие и победы в профессиональных конкурсах, конкурсных отборах;

3.1.4. выполнение большого объема сверхплановой работы, если за эту работу ранее не была установлена надбавка;

3.1.5. выполнение на высоком качественном уровне дежурства на закрепленной территории;

3.1.6. высокий уровень образовательных достижений обучающихся в процессе освоения образовательных программ общего и дополнительного образования (по результатам внутренних и внешних процедур оценивания);

3.1.7. высокий уровень организации и проведения мероприятий, образовательных событий (в том числе и сетевых) разного уровня;

3.1.8. внедрение инновационных методик, технологий, передового педагогического опыта в процесс образовательной деятельности; обобщение и представление педагогического опыта; публикации материалов в сборниках, материалах конференций, научно-методических изданий, периодической печати; эффективная реализация проектов и программ разного уровня;

3.1.9. результативность участия в городских программах воспитания и дополнительного образования (по итогам учебного года);

3.1.10. качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации (на уровне класса, МАОУ СОШ № 32 г. Томска);

3.1.11. качество и своевременность реализации мероприятий, предусмотренных оперативным планом работы на текущий месяц;

3.1.12. результативность, эффективность реализации программ индивидуальной профилактической работы с несовершеннолетним, состоящим на профилактическом учете разных форм.

3.2. *Показателями единовременного премирования работников за выполнение важных (срочных) работ, добросовестный многолетний труд, к праздничным и юбилейным датам являются, :*

3.2.1. участие в проведении государственной итоговой аттестации: выполнение функций организатора в аудитории, вне аудитории в ППЭ (при отсутствии замечаний);

3.2.2. участие в проведении независимых оценочных процедур (ВПР, региональный

мониторинг и т.д.);

3.2.3. осуществление деятельности в составе приемной комиссии по приему заявлений родителей (законных представителей) в письменной и электронной формах и документов для приема граждан на обучение в первый класс;

3.2.4. осуществление деятельности в составе приемной комиссии по приему заявлений родителей (законных представителей) в письменной и электронной формах и документов для приема граждан на обучение в десятый класс;

3.2.5. реализация программы отдыха и занятости учащихся в каникулярное время; выполнение на высоком качественном уровне обязанностей работников лагерей с дневным пребыванием, организованных на базе МАОУ СОШ № 32 г. Томска;

3.2.6. участие и (или) организация участия родителей (законных представителей) обучающихся класса в проведении текущего ремонта закрепленного за классом учебного кабинета (помещения);

3.2.7. участие в субботниках по уборке территории, закрепленной за МАОУ СОШ № 32 г. Томска;

3.2.8. высокий уровень исполнительской дисциплины;

3.2.9. за добросовестный многолетний труд, в связи с юбилейными датами: 50,55 и 60 лет и последующими круглыми датами – женщины;

3.2.10. за добросовестный многолетний труд, в связи с юбилейными датами: 55,60 и 65 и последующими круглыми датами – мужчины;

3.2.11. премии к праздничным датам: празднованием Дня Учителя, 23 февраля, 8-ое марта и Нового года.

4. Заключительные положения

4.1. Настоящее Положение принимается Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуется Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, выборным органом первичной профсоюзной организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждается (вводится в действие) приказом директора.

4.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящее Положение, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

4.3. Настоящее Положение принимается на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Положению принимаются в порядке, предусмотренном п. 4.1 настоящего Положения.

4.4. После принятия в новой редакции Положения (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Положения автоматически утрачивает силу.

Приложение № 8
к коллективному договору

**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
средней общеобразовательной школы № 32 г.
имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г.Томска**

I. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее - Правила) являются локальным нормативным актом муниципального автономного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 32 имени 19-й гвардейской стрелковой дивизии г. Томска (далее – МАОУ СОШ № 32 г. Томска или ОО), регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ СОШ № 32 г. Томска разработаны в соответствии с:

-Конституцией Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020);

- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2021 № 197-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

Федеральным Законом от 29 декабря 2012 г. № 273 – ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

- другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- ✓ *дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- ✓ *МАОУ СОШ № 32 г. Томска, ОО* – образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования;
- ✓ *педагогический работник* – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности; работник, занимающий должность, предусмотренную квалификационными характеристиками должностей работников образования;

- ✓ *представитель работодателя* - руководитель организации или уполномоченные им лица в соответствии с Трудового кодекса Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;
- ✓ *выборный орган первичной профсоюзной организации* - представитель работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников ОО в социальном партнерстве;
- ✓ *работник* - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с МАОУ СОШ № 32 г. Томска;
- ✓ *работодатель* - юридическое лицо (МАОУ СОШ № 32 г. Томска), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. Настоящие Правила утверждаются работодателем по согласованию или с учётом мнения профкома в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Правила являются приложением к коллективному договору (ст. 190 Трудового кодекса Российской Федерации).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

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

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

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- ✓ беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- ✓ лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- ✓ лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- ✓ лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ✓ лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ✓ иных лиц в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом, коллективным договором.

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

2.1.5. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством Российской Федерации, содержащим нормы, регулирующие отношения в сфере образования, ст. 11 Федерального закона от 14.07.2022 № 225-ФЗ «О контроле за деятельностью лиц, находящихся под иностранным влиянием».

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

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

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

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

поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами трудовая книжка на работника не ведется) (ст. 65 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

Должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации, за исключением филиала, в котором организуется осуществление образовательной деятельности исключительно в форме практической подготовки обучающихся, не могут исполняться по совместительству. Должностные обязанности руководителя филиала государственной или муниципальной образовательной организации, в котором осуществляется образовательная деятельность исключительно в форме практической подготовки обучающихся, могут исполняться по совместительству лицами, являющимися работниками данных государственной или муниципальной образовательной организации или организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (п. 5 ст. 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

2.1.11. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель ведет трудовые книжки на работника, принявшего решение о сохранении бумажной трудовой книжки и проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

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

Сведения о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника, в том числе проработавшего у работодателя свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной, вносятся в трудовую книжку и (или) формируются в электронном виде в порядке, установленном статьей 66.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

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

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящими Правилами, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

- трудовой договор (если это не отдельное номенклатурное дело);
- заявление о приеме на работу (с визой руководителя);
- приказ о приеме на работу (копия);
- автобиография (резюме);
- документ об образовании (копия);
- должностная инструкция (если это не отдельное номенклатурное дело);
- личная карточка Формы № Т – 2; (если это не отдельное номенклатурное дело);
- анкета (или листок по учету кадров) (заполняется собственноручно, с фотографией);
- свидетельство о заключении, расторжении брака и др., если документ об образовании на другой фамилии;
- медицинская справка, содержащая сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в ОО;
- справка об отсутствии судимости;
- копия трудовой книжки у совместителей (если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом трудовая книжка на работника оформлялась);
- согласие работника на использование фотографических и персональных данных.

В процессе трудовой деятельности личное дело может дополняться другими документами:

- ✓ документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- ✓ аттестационный лист.
- ✓ при смене фамилии, имени, отчества и др.:
 1. заявление работника;
 2. копия приказа работодателя о смене фамилии, имени, отчества и др.
- ✓ при рождении ребенка:
 1. свидетельство о рождении ребенка (копия);
 2. заявление работника о предоставлении отпуска по уходу за ребенком;

- 3. копия приказа работодателя.
- ✓ при предоставлении длительного отпуска педагогическим работникам:
 - 1. заявление работника;
 - 2. копия приказа.
- ✓ копии документов о подготовке и (или) дополнительном профессиональном образовании;
- ✓ копии государственных, ведомственных, областных и муниципальных наград.

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

Все копии документов должны быть заверены надлежащим образом.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

- ✓ реорганизация ОО (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в ОО;
- ✓ изменения в осуществлении образовательного процесса в МАОУ СОШ № 32 г. Томска (сокращение количества классов-комплектов, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

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

- ✓ появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- ✓ не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

- ✓ по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- ✓ в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

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

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

2.4.7. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом

работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по не зависящим от него причинам, в том числе при полном её отсутствии, не может быть расторгнут до конца учебного года.

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

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

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАОУ СОШ № 32 г. Томска;

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.4.12. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

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

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

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

2.4.16. По письменному заявлению работника работодатель предоставляет работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в МАОУ СОШ № 32 г. Томска на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью.

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

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

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

3.1.5. на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, представленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. на подготовку и дополнительное профессиональное образование (в соответствии со статьями 21, 196, 197 Трудового кодекса Российской Федерации)»;

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

3.1.9. на участие в управлении образовательным учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах; в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска;

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

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

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом;

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

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

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. соблюдать устав МАОУ СОШ № 32 г. Томска, правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, соблюдать трудовую дисциплину;

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

3.2.3. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

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

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

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

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

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

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

3.2.10. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

3.2.12. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники МАОУ СОШ № 32 г. Томска имеют право:

3.3.1. на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

3.3.2. на выбор учебников, учебных пособий и материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством Российской Федерации, содержащим нормы, регулирующие отношения в сфере образования;

3.3.3. на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, рабочих учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), методических материалов и иных компонентов образовательных программ;

3.3.4. на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций;

3.3.5. на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами образовательного учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности в образовательном учреждении;

3.3.6. на бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами МАОУ СОШ № 32 г. Томска в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами;

3.3.7. на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности образовательного учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.8. на объединение в общественные профессиональные организации в формах и порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.9. на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование норм профессиональной этики педагогических работников;

3.3.10. на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.3.11. на подготовку и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем 1 раз в три года;

3.3.12. на аттестацию в целях установления квалификационной категории на основе оценки профессиональной деятельности в добровольном порядке;

3.3.13. на сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

3.3.14. на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики нормативно-правовому регулированию в сфере образования (педагогический работник);

3.3.15. право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учёте в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

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

3.3.17. пользоваться другими правами в соответствии с уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники МАОУ СОШ № 32 г. Томска обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объёме реализацию преподаваемых учебных предметов, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утверждённой рабочей программой;

3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;

3.4.4. развивать у учащихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у учащихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

3.4.5. применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;

3.4.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.4.9. участвовать в деятельности Педагогического и иных советов МАОУ СОШ № 32 г. Томска, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.10. обеспечивать охрану жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, безопасные условия осуществления образовательной деятельности;

3.4.11. осуществлять взаимодействие с родителями (законными представителями) в процессе осуществления образовательной деятельности;

3.4.12. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.13. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, трудовым договором, коллективным договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление МАОУ СОШ № 32 г. Томска, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска;

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

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

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;

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

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

3.5.8. с целью создания безопасных условий труда для работников установить видеонаблюдение (на первом, на втором, на третьем этажах здания ОО согласно технической документации); ознакомить всех работников под роспись;

3.5.9. реализовывать иные права, определённые уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

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

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

3.6.15. предоставлять освобождение от работы на прохождение диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ✓ на один рабочий день один раз в три года работникам, не достигшим возраста сорока лет;
- ✓ на один рабочий день один раз в году работникам, достигшим возраста сорока лет (за исключением работников, указанных в абзаце четвертом настоящего подпункта);
- ✓ на два рабочих дня один раз в году работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет.

Работники освобождаются от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления, согласованного с руководителем.

Работник обязан предоставить справку из медицинской организации, подтверждающую прохождение диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее трех рабочих дней со дня прохождения диспансеризации. Если работник не представит справку в указанный срок, работодатель вправе привлечь работника с дисциплинарной ответственности;

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников ОО;

3.6.17. создавать условия для непрерывного дополнительного профессионального образования работников ОО;

3.6.18. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.19. исполнять иные обязанности, определенные уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и случаях, которые установлены федеральными законами; невыполнение или ненадлежащее исполнение обязанностей, предусмотренных п. 3.4. настоящих Правил, учитывается при прохождении аттестации.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст. 232 Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 Трудового кодекса Российской Федерации возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- ✓ незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- ✓ отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- ✓ задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат,

причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм;

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- ✓ изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- ✓ отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- ✓ удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательной деятельностью;
- ✓ использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство или неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

3.9. Педагогическим и другим работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска в помещениях ОО и на территории ОО запрещается:

-курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

-хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В МАОУ СОШ № 32 г. Томска устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников ОО устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом:

- режима деятельности МАОУ СОШ № 32 г. Томска;
- продолжительности рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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»;
- продолжительности рабочего времени, установленной в соответствии с законодательством Российской Федерации иным работникам по занимаемым должностям;
- объёма фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников;
- времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с учащимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися;
- времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками и иными работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МАОУ СОШ № 2 г. Томска устанавливается настоящими Правилами, расписаниями занятий, графиками работы с указанием их характера и особенностей, утверждённых работодателем, коллективным договором.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников ОО (руководители, их заместители, другие руководящие работник; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.).

4.1.3. Режим работы руководителя, административно-управленческого персонала МАОУ СОШ № 32 г. Томска определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций. Для руководителя, административно-управленческого персонала ОО продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и не может превышать 40 часов в неделю.

4.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными

правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 Трудовым кодексом Российской Федерации).

4.1.5. Педагогическим работникам установлена либо продолжительность рабочего времени, либо норма часов за одну ставку заработной платы. Оплата труда педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, осуществляется на основе должностных окладов, а педагогических работников, для которых установлены нормы часов на ставку – на основе ставок заработной платы.

Норма часов педагогической работы на ставку заработной платы для педагогических работников фактически соответствует норме их рабочего времени, в пределах которой ими выполняются должностные обязанности.

Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем ОО с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу (образовательную деятельность), осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется соответствующими планами и графиками работ, в т.ч. личными планами педагогического работника (работа с родителями (законными представителями), воспитательная работа, методическая работа и т.д.).

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

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

4.1.7. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из устава МАОУ СОШ № 32 г. Томска, настоящих Правил, других обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками, и включает:

- ✓ выполнение обязанностей, связанных с участием в работе Педагогического, Методического и иных советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- ✓ организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- ✓ время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- ✓ выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с процессом обучения и воспитания, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- ✓ осуществление работы, предусмотренной рабочей программой воспитания образовательного учреждения, календарным планом воспитательной работы с обучающимися;
- ✓ периодические кратковременные дежурства в ОО в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в ОО в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы ОО, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству в МАОУ СОШ № 32 г. Томска педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.8. В дни недели (периоды времени, в течение которых МАОУ СОШ № 32 г. Томска осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в ОО иных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для подготовки и дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне ОО.

4.1.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся МАОУ СОШ № 32 г. Томска, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников ОО, являются для них рабочим временем.

Педагогическим работникам, ведущим уроки (занятия) по расписанию, в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, уточняется режим их рабочего времени и устанавливается график еженедельной работы (дни недели и часы присутствия в учреждении).

Педагогические работники в каникулярное время, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных ненормируемой частью их педагогической работы (при условии, что выполнение таких работ планируется в каникулярное время).

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

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

Работники из числа учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ОО в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации (текущий ремонт, работа по уборке территории, охрана ОО, работа на территории ОО и др.).

Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников, привлекаемых с их письменного согласия в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в той же местности в организациях, осуществляющих лечение, оздоровление и (или) отдых, в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, определяется в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени педагогических работников и иных работников в каникулярное время.

Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации, может иметь место только с согласия работника.

4.1.10. Режим рабочего времени педагогов-психологов устанавливается в пределах 36-часовой рабочей организации с учётом:

- ✓ выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательных отношений в пределах не менее половины недельной продолжительности рабочего времени педагога-психолога;
- ✓ подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации; выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в ОО, так и за её пределами.

4.1.11. Режим работы руководителя ОО, административно-управленческого персонала в каникулярное время определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.1.12. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Уменьшение рабочего дня педагогических работников, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, на один час может осуществляться через ограничение привлечения указанных работников к ненормированной части их педагогической работы, которая может увеличить их рабочее время по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием занятий.

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников ОО, занимающих следующие должности: директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе,

заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по научно-методической работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе.

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

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

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

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

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

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

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

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

4.1.17. С учетом условий работы в МАОУ СОШ № 32 г. Томска в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников (водителя и др.) ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.18. При составлении графиков работы педагогических и других работников, перерывы в рабочем времени, составляющие более 2-х часов подряд, не связанные с отдыхом и приёмом пищи, не допускаются. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих образовательную деятельность.

Если педагогический работник выполняет педагогическую работу более чем на одну ставку, в связи с чем невозможно обеспечить непрерывность его работы в течение дня, то это к разделению рабочего времени на части не относится: педагогический работник, давая согласие на работу в сверх установленной нормы часов на ставку, соглашается на условия выполнения дополнительной работы в установленное время.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением педагогическими работниками работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.19. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными нормативными актами МАОУ СОШ № 32 г. Томска, коллективным договором):

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

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

4.1.20. При осуществлении в ОО функций по контролю за образовательной деятельностью и в других случаях не допускается:

- ✓ присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- ✓ входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- ✓ делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.1.21. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в абзаце третьем настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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 в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.1.21.1. Педагогический работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании письменного заявления. Заявление подается на согласование работодателю или лицу, временно исполняющему его обязанности. Согласованное заявление подают секретарю.

4.1.21.2. Если работодатель или лицо, временно исполняющее его обязанности, не согласен с датой освобождения от работы, указанной в заявлении, то работнику предлагают выбрать другую дату.

4.1.21.3. Педагогический работник обязан документально подтвердить, что проходил диспансеризацию в день, когда его освободили от работы. Таким документом может быть справка из медицинского учреждения (поликлиники).

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и образовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

-временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

-временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

-восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. При возложении на учителей ОО, для которых МАОУ СОШ № 32 г. Томска является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

4.2.7. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. Трудового кодекса Российской Федерации.

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов (9-ых, 11-ых классов) обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

В целях обеспечения сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или отсутствия по другим причинам (длительный отпуск до одного года и другое), а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем учебная нагрузка передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске или отсутствия по другим причинам.

4.2.9. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится работодателем в соответствии с условиями коллективного договора.

4.2.11. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- ✓ для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- ✓ для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- ✓ для выполнения временно образовательной деятельности, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.12. Руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники ОО помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять

образовательную деятельность в классах, группах, объединениях дополнительного образования без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления) осуществляется в соответствии с коллективным договором.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 Трудового кодекса Российской Федерации).

Видами времени отдыха являются:

- ✓ перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ✓ ежедневный (междусменный) отдых;
- ✓ выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- ✓ нерабочие праздничные дни;
- ✓ отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников и иных работников в течение рабочего дня (смены) предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с учащимися.

4.3.3. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 Трудового кодекса Российской Федерации, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные или нерабочие праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.6. Работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, а также предусмотренные коллективным договором.

4.3.7. Педагогическим работникам ОО предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники МАОУ СОШ № 32 г. Томска не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом МАОУ СОШ № 32 г. Томска.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается ОО в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы (приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 29 июня 2020 г. № 748 «О внесении изменения в Порядок предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. № 644.).

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- ✓ временной нетрудоспособности работника;
- ✓ исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- ✓ в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 Трудового кодекса Российской Федерации).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть

заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска или работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами или коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам МАОУ СОШ № 32 г. Томска, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 Трудового кодекса Российской Федерации в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации):

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

б) невзаимодействия работника, находящегося на дистанционной или удаленной работе, без уважительной причины с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса;

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

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

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

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

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

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

- принятия необоснованного решения руководителем образовательного учреждения, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- однократного грубого нарушения руководителем образовательного учреждения, его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МАОУ СОШ № 32 г. Томска (п.1 ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 Трудового кодекса Российской Федерации).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и

запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.6. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.8. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.9. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам образовательного учреждения, суд.

VII. Заключительные положения

7.1. Настоящие Правила принимаются Общим собранием трудового коллектива МАОУ СОШ № 32 г. Томска, согласуются Управляющим советом МАОУ СОШ № 32 г. Томска, профсоюзным комитетом МАОУ СОШ № 32 г. Томска и утверждаются (вводятся в действие) приказом директора ОО.

7.2. Все изменения и дополнения, вносимые в настоящие Правила, оформляются в письменной форме в соответствии действующим законодательством Российской Федерации.

7.3. Настоящие Правила принимаются на неопределенный срок. Изменения и дополнения к Правилам принимаются в порядке, предусмотренном п. 7.1 настоящих Правил.

7.4. После принятия в новой редакции Правил (или изменений отдельных его пунктов и разделов, дополнений к ним) предыдущая редакция Правил автоматически утрачивает силу.

7.5. С вновь принятыми Правилами, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска под роспись с указанием даты ознакомления.

7.6. Текст настоящих Правил размещается в МАОУ СОШ № 32 г. Томска на видном месте.

Приложение № 9
к коллективному договору

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

В МАОУ СОШ № 432 г. Томска устанавливается следующий перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного отпуска:

№ п/п	Наименование должности	Продолжительность дополнительного (календарные дни) отпуска
1.	Руководитель (директор)	3
2.	Заместитель директора	3

Приложение № 10
к коллективному договору

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

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)
1.	-	-

Согласно специальной оценки условий труда, профессии и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не выявлены.

Приложение № 11
к коллективному договору

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

№ п/п	Наименование производств, цехов, профессий и должностей	Продолжительность сокращённого рабочего дня (в часах)
1.	-	-

Согласно специальной оценки условий труда, профессии и должности работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не выявлены.

Приложение № 12
к коллективному договору

Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты
(в соответствии с Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 766н «Об утверждении

Правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами»)

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Тип средства защиты	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на год (период) (штуки, пары, комплекты, мл)	Дерматологические средства индивидуальной защиты защитного типа, норма выдачи на 1 месяц, мл	Дерматологические средства индивидуальной защиты и смывающих средств в зависимости от характера производственных загрязнений, норма выдачи на 1 месяц, мл
4932	Уборщик производственных и служебных помещений	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.	250/200	100
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
5268	Электромонтажник - наладчик	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт.	250/200	
			Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) Обувь специальная диэлектрическая	1 пара определяется документами изготовителя		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) Перчатки специальные диэлектрические	12 пар определяется документами изготовителя		

5268		Средства защиты головы	Головной убор (подшлемник) для защиты от механических воздействий (истирания) Каска защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года		
5268	Электромонтажник - наладчик	Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.		
4561	Слесарь-сантехник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Костюм для защиты от воды	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года	250/200	100
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		
		Средства защиты рук	Нарукавники для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар 12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
		Средства защиты глаз	Очки защитные от механических воздействий, в том числе с покрытием от запотевания	1 шт.		
4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. на 2 года	250/200	100
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов)	1 пара		

4030	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Средства защиты рук	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений Каскетка защитная от механических воздействий	1 шт. 1 шт. на 2 года		
997	Дворник	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года	250/200	100
			Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов), от общих производственных загрязнений		
			Средства защиты рук	Перчатки для защиты от воды и растворов нетоксичных веществ Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
4732	Сторож (вахтер)	Одежда специальная защитная	Жилет сигнальный повышенной видимости Костюм для защиты от механических воздействий (истирания) Пальто, полупальто, плащ для защиты от воды	1 шт. 1 шт. 1 шт. на 2 года		
		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара		
		Средства защиты головы	Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.		
913	Гардеробщик	Одежда специальная защитная	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.	250/200	100

		Средства защиты ног	Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара		
		Средства защиты рук	Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар		

Приложение № 13
к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ
по охране труда

Администрация и выборный орган профсоюзной организации МАОУ СОШ № 32 г. Томска заключили настоящее Соглашение в том, что в течение календарного 2025 года администрация МАОУ СОШ № 32 г. Томска обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

Прилагается примерный перечень мероприятий

№ п\п	Содержание мероприятий (работ)	Ед. учёта	Стоимость работ	Срок выполнения	Ответственный за выполнение
Организационные мероприятия					
1.	Организация и проведение планового обучения работников МАОУ СОШ № 32 г. Томска на базе специализированных образовательных организаций по охране труда, пожарной безопасности, по оказанию первой помощи пострадавшим, ответственных за эксплуатацию тепловых установок (теплового узла) 2 человека	чел.	40 000, 00 руб.	февраль-апрель	Директор Заместитель директора по АХР
2.	Актуализация локальных нормативных актов МАОУ СОШ № 32 г. Томска в области охраны труда	шт.	00,00 руб.	февраль-март (по мере необходимости)	Директор Служба охраны труда
3.	Организация и проведение декады охраны труда и техники безопасности	чел.	00,00 руб.	март	Служба охраны труда Председатель профкома
4.	Организация энтомологической оценки эпидемиологической опасности на территории по природно-очаговым инфекциям	меропр.	2 000,00 руб.	май	Заместитель директора по АХР
5.	Контроль реализации плана организационно-технических мероприятий по улучшению условий охраны труда в МАОУ СОШ № 32 г. Томска	меропр.	00,00 руб.	1 раз в квартал	Заместитель директора по АХР
6.	Контроль реализации графика планово-предупредительного ремонта и санитарно-гигиенического обслуживания	меропр.	00,00	1 раз в квартал	Заместитель директора по АХР
7.	Контроль выполнения плана работы по обеспечению пожарной безопасности в МАОУ СОШ № 32 г. Томска	меропр.	00,00	1 раз в квартал	Заместитель директора по АХР
Технические мероприятия					

1.	Проведение испытаний электроустановок, электрооборудования на соответствие требованиям безопасности	руб.	25 000,00	апрель	Заместитель директора по АХР
2.	Закупка знаков запрещающих	шт.	2 000,00 руб.	апрель-июнь	Заместитель директора по АХР
3.	Текущий ремонт теплового узла	руб.	11 000,00 руб.	январь-февраль	Заместитель директора по АХР
4.	Поверка манометров вакуумметров мановакуумметров, гидравлические испытания	шт.	21 000,00 руб.	май-июнь	Заместитель директора по АХР
5.	Перезарядка огнетушителей	шт.	7 000,00 руб.	июнь	Заместитель директора по АХР
6.	Замена извещателей	руб.	25 000,00 руб.	в течение года	Заместитель директора по АХР
7.	Текущий ремонт пластиковых окон: регулировка, замена уплотнительной резины, герметизация наружных швов, демонтаж-монтаж наружной отделки	руб.	40 000,руб.	январь-февраль	Заместитель директора по АХР
Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Вывоз снега, очистка участков территории от снега Очистка кровли от снега и льда	руб.	150 000,00 руб.	февраль-март	Директор Заместитель директора по АХР
2.	Исследование питьевой воды	руб.	5 000,00 руб.	апрель	Заместитель директора по АХР
3.	Озеленение территории МАОУ СОШ № 32 г. Томска	руб.	10 000,00 руб.	апрель-июнь	Заместитель директора по АХР
4.	Оснащение специализированных кабинетов, помещений аптечками (необходимыми медикаментами) для оказания первой помощи пострадавшим	руб.	6 000,00 руб.	май-июнь	Заместитель директора по АХР
5.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Обеспечение работников личными медицинскими книжками	чел.	260 000,00 руб.	июнь	Директор Секретарь, делопроизводитель
6.	Проведение текущего ремонта (в том числе приобретение хозяйственных и строительных товаров)	руб.	350 000,00 руб.	в течение года	Заместитель директора по АХР
Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Приобретение (проверка) индивидуальных средств защиты (боты диэлектрические, перчатки диэлектрические)	руб.	2 000,00 руб.	июнь-июль	Заместитель директора по АХР

2.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и спецодеждой	руб.	40 000,00 руб.	март-ноябрь	Заместитель директора по АХР
3.	Обеспечение смывающими и обезвреживающими средствами работников МОП	руб.	20 000,00 руб.	ежемесячно	Заместитель директора по АХР
Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Контроль состояния спортивных залов, игровых и спортивной площадок, тренажёрного комплекса в здании МАОУ СОШ № 32 г. Томска и на прилегающей территории	меропр.	00,00 руб.	согласно утверждённому графику	Заместитель директора по АХР Учителя физической культуры Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
2.	Организация и проведение физкультурно-спортивных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне»	меропр.	00,00 руб.	согласно утверждённому графику	Учителя физической культуры Заместитель директора по ВР
3.	Проведение текущего ремонта многофункциональной спортивной площадки; игровых площадок	руб.	70 000,00 руб.	июнь-июль	Директор Заместитель директора по АХР
4.	Приобретение спортивного оборудования и спортивного инвентаря	руб.	30 000,00 руб.	июнь-июль	Заместитель директора по АХР
ИТОГО:			1 116 000, 00 руб.		

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

1. Настоящее Положение согласно «Порядку предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года», утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 (далее - Порядок) устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до 1 года педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является департамент образования администрации Города Томска.

2. Право на длительный отпуск имеют только педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной Постановлением Правительства РФ от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы (далее - длительный отпуск) в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы

5. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую

работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

* Примечание:

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

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.4. Время приостановки работы в связи с невыплатой заработной платы (ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации).

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

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

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

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

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

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

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

** Примечание:

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

- согласиться на установление очередности в течение учебного года заявителям однородных должностей (специальностей), преподаваемых предметов;
- перенести срок длительного отпуска на следующий учебный год после заявленного.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Основанием предоставления отпуска является копия приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы. Совместителям, работающим на

основной работе, не дающей право на длительный отпуск, может быть одновременно предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по месту основной работы.

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

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

Приказ доводится до сведения работника по росписи.

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

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

1. Периоды работы в нижеперечисленных должностях засчитываются в стаж работы, дающий право на получение длительного отпуска при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) норм рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями).

- Воспитатель
- Инструктор-методист
- Инструктор по труду
- Инструктор по физической культуре
- Концертмейстер
- Логопед
- Мастер производственного обучения
- Методист
- Музыкальный руководитель
- Педагог дополнительного образования
- Педагог-библиотекарь
- Педагог-организатор
- Педагог-психолог
- Преподаватель
- Преподаватель-организатор основ безопасности и защиты Родины
- Руководитель физического воспитания
- Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями
- Социальный педагог
- Старший вожатый
- Старший воспитатель

Старший инструктор-методист

Старший методист

Старший педагог дополнительного образования

Старший тренер-преподаватель

Тренер-преподаватель

Тьютор

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

Прошнуровано и
пронумеровано
132 листов(а)

справка

И.о. директора
МАОУ СОШ №32 г. Томска
Н.С. Беспалова

