

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 31»

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**НА ПЕРИОД С 01.01.2022 по 31.12.2024 годы**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду ОЗН по г. Череповцу и

(указать наименование органа)

Череповецкому р-ну

Регистрационный № 15 от «14» 04 2022 года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

Игорь Иванович О.И.  
(должность, ф.и.о. и подпись)

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Разделы	Название раздела	Стр.
1.	ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ	2
2.	ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ	3
3.	ПОРЯДОК ПРИЕМА РАБОТНИКОВ НА РАБОТУ	9
4.	ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА РАБОТНИКОВ	11
5.	УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ	12
6.	РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	14
7.	ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	19
8.	ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	24
9.	СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ	26
10.	ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	28
11.	ОБЯЗАТЕЛЬСТВО ПЕРВИЧНОГО ОРГАНА ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	32
12.	КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.	33
13.	ПОРЯДОК РАССМОТРЕНИЯ СПОРОВ	34
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 1	35
	«Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи»	
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 2	36
	«Положение о распределении стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения»	
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 3	71
	«Положение о премировании работников общеобразовательного учреждения»	
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 4	82
	«Положение о системе оплаты труда работников общеобразовательного учреждения»	
	ПРИЛОЖЕНИЕ № 5	123
	«Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательного учреждения длительного отпуска сроком до одного года»	

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31».

1.2. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации, Федеральном законе «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральном законе РФ «Об образовании в Российской Федерации», Законе РФ «О занятости населения в Российской Федерации», Территориальном отраслевом соглашении по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2021-2025 годы, региональных соглашениях и иных нормативных правовых актах РФ.

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

### **Сторонами Коллективного договора являются:**

работодатель в лице его представителя – руководителя образовательной организации:

Елена Александровна Шевченко, директор (далее – Работодатель);

работники образовательной организации в лице их представителя, избранный тайным голосованием на общем собрании работников Учреждения в лице Марины Валентиновны Пухалевой (далее – Представитель)

1.4. Работодатель признает Представителя единственным полномочным представителем работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31».

Работники муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» поручают Представительному органу представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам, обусловленным настоящим Коллективным договором (ст. 29 ТК РФ).

1.5. Представитель выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении Договора, при ведении переговоров по нему и при контроле над его исполнением.

1.6. Стороны, подписавшие договор, принимают на себя обязательства соответствующих сторонам соглашений.

1.7. Действия настоящего Коллективного договора распространяются на всех работников образовательной организации независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений, характера выполняемых работ.

1.8. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом Коллективного договора всех работников образовательной организации в течение пяти дней после его подписания.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.13. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.14. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.15. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

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

1.17. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с Представителем общего собрания работников образовательной организации

1.18. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.20. Настоящий коллективный договор согласно ч. 1 ст. 43 Трудового кодекса Российской Федерации заключается на три года и вступает в силу с 01.01.2022 года.

1.21. Подписанный сторонами Коллективный договор, приложения к нему в семидневный срок направляются в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации (ст. 50 ТК РФ).

## **2. Трудовые отношения**

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании и коллективным договором.

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются Работодатель и Работник (ст.56 ТК РФ).

2.2. Трудовой договор со всеми вновь поступающими на работу в муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 31» работниками заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из

которых подписывается сторонами.

Заключение (оформление в письменной форме) трудовых договоров с работниками осуществляется с учетом:

- примерной формы трудового договора с работниками муниципального учреждения (приложение № 3 к Программе совершенствования системы оплаты труда)
- рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками муниципального учреждения при введении эффективного контракта (утв. приказом Минтруда России от 26.04.2013г № 167н)

В трудовом договоре с работником должны быть конкретизированы:

- 1) трудовые (должностные) обязанности работника;
- 2) условия оплаты труда работника, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг;

3) меры социальной поддержки работника, предусматривающие, в частности, такие обязательные условия труда, как:

- размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

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.

2.3. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.4. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем. Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с ч. 2 или ч.3 ст.61 ТК РФ, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страховому при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования (ст. 61 ТК РФ).

2.5. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя. 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.

2.6. Трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом и иными Федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях предусмотренных ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.7. Срочный трудовой договор заключается:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ;
- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с заместителями директора, главным бухгалтером;
- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера (ст. 59 ТК РФ).

2.8. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положения работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.9. При привлечении к педагогической деятельности работников на условиях совместительства преимущество имеют работники муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31»

2.10. Работодатель при приеме на работу (до подписания трудового договора) обязан ознакомить работника под роспись с поручаемой работой, условиями и оплатой труда, должностной инструкцией, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника Коллективным договором (ст. 68 ТК РФ).

2.11. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий данной образовательной организации.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до трех лет,

устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

2.13. Учебная нагрузка педагогического работника и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается работодателем. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск с тем, чтобы определить, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

2.14. При установлении педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год Работодатель, как правило, сохраняет ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количество классов (групп).

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

2.16. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может негативно отразиться на образовательном процессе или работе школы;

- для продолжения работы при неявке на работу другого работника;

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника (ст. 99 ТК РФ).

2.17. Привлечение Работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия в следующих случаях:

- при производстве работ необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если простой или необходимость предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника вызваны чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.18. Предоставление педагогической работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы (работа по совместительству), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий и организаций возможно только в том случае, если педагоги, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 0,5 ставок, для педагогического работника 0,5 ставки в неделю. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

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

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:

а) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

б) временного увеличения учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку,  
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска,

– перевода работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случаях простоя (временная отмена занятий по причинам технического или организационного характера, в связи с погодными условиями, карантинном, и в других случаях), замещение временно отсутствующего работника.

– когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантинном и в других случаях).

2.20. Перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника (ст. 72.2. ТК РФ).

2.21. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

2.22. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

2.23. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

2.24. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.25. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ). Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3, или 5 части первой ст. 81 ТК РФ производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

2.26. Трудовой договор работника с работодателем по соглашению сторон может предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей директора – шести месяцев.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- 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;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.27. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или правилами внутреннего трудового распорядка.

2.28. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточно квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.29. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

Согласие работника на такой перевод не требуется.

Работодатель с учетом мнения выборного представительного органа принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, соответствующий требованиям, установленным в статье 312.9 ТК РФ.

На период временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя на работника распространяются гарантии, предусмотренные ТК РФ, включая гарантии, связанные с охраной труда, обеспечением работника за счет средств работодателя необходимыми для выполнения трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, выплатой работнику компенсации в связи с использованием работником принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещением работнику других расходов, связанных с выполнением дистанционной работы.

2.30. При регулировании вопросов, связанных с классным руководством, применяется тот же порядок, что и при распределении учебной нагрузки на новый учебный год путем закрепления соответствующих положений в локальных нормативных актах образовательного учреждения, связанные с осуществлением педагогическими работниками классного руководства в классах:

- недопущение в течение учебного года и в каникулярный период изменений размеров выплат педагогическим работникам за классное руководство или отмена классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- преемственность осуществления классного руководства в классах на следующий учебный год;

- порядок определения кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство в классах одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;

- временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения;

- возможность возложения классного руководства на одного педагогического работника в двух классах временно в связи с заменой отсутствующего другого педагогического работника по болезни или другим причинам.

- возможность отмены выплат за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

### **3. Порядок приема работников на работу**

3.1. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012г № 273 –ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (с изменениями внесенными приказом Минздравсоцразвития

России от 31.05.2011 № 448н).

К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена приговором суда или по медицинским показаниям, а также лица, которые имели судимость за определённые преступления (ст.331 ТК РФ).

3.2. При приеме на работу (заключении трудового договора) Работодатель требует от поступающего следующие документы (ст. 65 ТК РФ):

- паспорт (иной документ, удостоверяющий личность);
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые; (совместитель ее копию);
- 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 или профессиональной подготовке, если работа требует специальных знаний, квалификации или профессиональной подготовки;
- медицинское освидетельствование, свидетельствующее об отсутствии противопоказаний для работы в образовательном учреждении,
- 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 выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию.

3.3. Лица, поступающие на работу по совместительству (ст. 283 ТК РФ), предоставляют паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда – справку о характере и условиях труда по основному месту работы.

3.4. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.5. Перед допуском к работе вновь поступившего работника, а также работника, переведенного на другую работу, Работодатель обязан ознакомить под роспись работника с порученной работой, его должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, разъяснить его права и обязанности, с Уставом, Коллективным договором и его приложениями, проинструктировать по правилам охраны труда, производственной санитарии, противопожарной охране, а также правилам пользования служебными помещениями.

3.6. Работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной (ст. 66 ТК РФ).

3.7. На каждого педагогического работника ведется личное дело, которое состоит из личной карточки работника, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, справки об

отсутствии судимости и выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях и др. Личное дело хранится в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» у специалиста по кадрам.

3.8. Перевод работника на другую работу производится только с его согласия. Не требует согласие работника перемещение его у того же работодателя, на другое рабочее место (ст. 72.1. ТК РФ).

3.9. По соглашению сторон, заключаемому 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 в соответствии с законом сохраняется место работы - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (72.2. ТК РФ).

3.10. Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя допускается в случаях простоя (временной приостановке работы), замещение временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника. При этом оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 72.2. ТК РФ).

3.11. При этом, работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья (ст.72.1 ТК РФ).

3.12. Об изменении определенных сторонами условий труда работника, обозначенных в трудовом договоре: система и размер оплаты труда, льгот, режим работы, изменение объема учебной нагрузки, в том числе установление или отмена неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы, совмещение профессий, а также других изменениях определенных сторонами условий труда, - работник должен быть поставлен в известность в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения (ст. 74 ТК РФ). Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по пункту 7 статьи 77 ТК Российской Федерации.

## **4. Профессиональная подготовка, переподготовка работников.**

### **4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:**

– работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и прохождения независимой оценки квалификации для нужд муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» и несет ответственность за своевременное ее проведение (ст.196 ТК РФ)

– работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31».

### **4.2. Работодатель обязуется:**

– организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, дополнительное профессиональное образование в соответствии с планом (в разрезе специальности).

– информировать о сроках прохождения курсов.

– в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

– предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

4.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации (ст. 173 - 176 ТК РФ) также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, обучения второй профессии (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях)

4.4. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ)

4.5. Работодатель организывает проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и по ее результатам устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения аттестационной комиссией.

4.6. Финансирование профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» осуществляется за счет целевых субсидий.

## **5. Увольнение работников и содействие их трудоустройству**

5.1. При принятии решения о сокращении численности штата работников организации Работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу профсоюзной организации или представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала, проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности штата работников может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

Массовым является увольнение 5 % от общего числа работников в течение 3 календарных месяцев.

5.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, 3, части первой ст. 81 ТК РФ, производится по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.3. Работодатель обязуется предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Работодатель обязуется трудоустроить в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.5. Работодатель обязуется знакомить переводимого на новую должность или работу сотрудника с предоставляемым ему правом на пенсионные льготы и отпуск с указанием их в трудовом договоре.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

5.6.2. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией) (ст. 179 ТК РФ)

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- неосвобожденным председателям первичной профсоюзной организации.
- работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» свыше 10 лет;

5.7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя может проводиться в следующих случаях:

- ликвидация организации (п.1 ст. 81 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ);
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст. 81 ТК РФ);
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера) (п.4 ст. 81 ТК РФ);
- за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей без уважительных причин, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст.81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение 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) (п. 6а ст. 81 ТК РФ);
- появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, а также состоянии наркотического или иного токсического опьянения (п. 6б ст. 81 ТК РФ);
- совершение 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 (п. 6г ст. 81 ТК РФ);
- установление комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий (п. 6д ст. 81 ТК РФ);
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к

нему со стороны администрации (п.7 ст. 81 ТК РФ);

– совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ);

– повторное в течение года грубое нарушение устава школы (п. 1 ст. 336 ТК РФ); применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п.2 ст.336 ТК РФ) производится при условии доказанности вины увольняемого работника в совершенном проступке, без согласования с выборным профсоюзным органом образовательной организации;

5.8. Работодатель создает условия для переобучения работников при переходе на другую работу внутри школы в связи с сокращением численности или штата. Финансирование переобучения производится за счет средств учреждения.

5.9. В день увольнения, т.е. последний день работы Работодатель производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку. Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт ТК РФ (ст. 84.1 ТК РФ).

5.10. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.11. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5.12. Исходя из положений части 4 ст. 82 ТК РФ стороны установили следующий порядок участия выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудовых договоров по инициативе работодателя:

– все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации и ее реорганизации, а также с сокращением численности штатов работников, рассматриваются работодателем по согласованию с Профкомом.

## **6. Рабочее время и время отдыха**

### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

6.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка общеобразовательной организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени.

6.2. При разработке правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, предусмотреть в них в том числе:

– предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

– освобождение педагогического работника от работы в целях реализации права лично присутствовать на заседании аттестационной комиссии при его аттестации с сохранением заработной платы;

6.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается:

учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

6.4. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательных организаций определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и иными локальными нормативными актами муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31».

6.3. В муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» установлена 6-дневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31», устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

Для педагогических работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31», устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

6.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя может устанавливаться по соглашению между работником и работодателем в письменной форме как при приеме на работу, так и впоследствии.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати 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.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

6.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

6.6. Расписание уроков составляется и утверждается Работодателем с учетом обеспеченности кадрами, педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями.

6.7. В течение ежедневной работы работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31», предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их

усмотрению и в рабочее время не включается (кроме учителей, воспитателей, педагога-психолога, социального педагога, преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-библиотекаря) (ст. 108 ТК РФ). Продолжительность перерыва не более двух часов и не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6.8. Дежурство педагогических работников в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31», в пределах рабочего времени должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжается не более 20 минут после их окончания, если начало дежурства не совпадает с началом рабочего дня работника.

6.9. Педагогическим работникам там, где это возможно, предусматривается один свободный от преподавания день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Методический день предоставляется работнику в обязательном порядке, если он направляется на учебу работодателем при условии, что учеба совпадает с рабочим временем.

6.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31», (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

6.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31». В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

6.12. В каникулярное время работа педагогических работников организуется по особому графику работы. В этот период они привлекаются работодателем к педагогическим видам деятельности, обусловленные трудовым договором. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

6.13. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ)

6.14. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее не предвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений (ст. 113 ТК РФ).

6.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

6.16. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в

возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 113 ТК РФ).

6.17. В выходные и праздничные дни в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31», может вводиться дежурство для разрешения возникающих неотложных вопросов. К дежурству привлекаются работники школы по списку, утвержденному работодателем и при наличии письменного согласия работника.

6.18. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя (с согласия работника).

6.19. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, По желанию работника, работавшего в выходной день 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.

6.20. Запрещается привлекать к дежурству и некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин, инвалидов, матерей, имеющих детей до 12 лет.

6.21. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в общеобразовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

6.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

6.23. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

6.24. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.25. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

При этом учителям, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 56 календарных дней.

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.26. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

- рождения ребенка – 2 календарных дня;

- бракосочетания работника - 3 календарных дня;

- бракосочетание детей работников - 2 календарных дня;

- похорон близких родственников – 2 календарных дня;

- председателю профсоюзной организации – 3 календарных дня;

- иным членам выборных органов первичной профсоюзной организации (профком, ревизионная комиссия) – 1 календарный день;

- работникам, которые в течение учебного года не находились в состоянии временной нетрудоспособности – 3 календарных дня.

6.27. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.28. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

6.29. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, работнику, осуществляющему уход за членом семьи или иным родственником, являющимся инвалидами I группы – до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ);

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

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

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 5 календарных дня;

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

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

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.30. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в

сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

6.31. 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, а для педагогического работника – не менее 28 дней. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий год. При этом этот отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд. Отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 124, 125 ТК РФ).

6.32. Часть отпуска, превышающего 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). 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).

6.33. Работникам, имеющим путевки на лечение, предоставляются очередные отпуска вне графика (по личному заявлению).

6.35. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

## **7. Оплата и нормы труда.**

**Стороны договорились, что в области оплаты труда действуют следующие положения:**

7.1. Вопросы оплаты труда регулируются:

– постановлением мэрии города от 06.03.2019 N 845 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца»;

– постановлением мэрии города от 12.03.2019 № 967 «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений города Череповца и дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений города Череповца, образованных в результате реорганизации»;

– положением о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, являющегося неотъемлемой частью Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021- 2024 годы (Приложение № 4).

– положением о распределении премиальных выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, являющегося неотъемлемой частью

Территориального отраслевого соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца, на 2021- 2024 годы (Приложение № 5).

– территориальным отраслевым соглашением по муниципальным образовательным организациям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области, на 2021-2024 (заключено 27 августа 2021 года).

7.2. При оплате труда руководствоваться основными принципами формирования системы оплаты труда:

– обеспечение работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работника;

– недопущение установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

– необходимость существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации.

7.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

– ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) в зависимости от занимаемой должности и нормы часов педагогической работы: 18,20, 24, 25, 30,36 часов в неделю или 720 часов в год;

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

– выплаты стимулирующего характера.

7.4. Стимулирующий фонд оплаты труда образовательных учреждений составляет до 30 процентов от общего фонда оплаты труда учреждения. Порядок распределения стимулирующего фонда определяется Приложением № 3, являющимся неотъемлемой частью настоящего Договора.

7.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме: за первую половину месяца 27 числа текущего месяца, за вторую половину месяца 12 числа месяца, следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

– составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

– размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

– размеров и оснований произведенных удержаний;

– общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

7.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.9. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работников.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), с учетом фактической нагрузки работника, рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

7.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

7.11. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

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

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

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

- и другие случаи.

7.12. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере от 15% до 20% ставки заработной платы (должностного оклада).

7.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28.12.13 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федеральный закон от 28.12.2013г № 421-ФЗ « О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.14. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование или стимулирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

7.15. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

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

7.17. В общеобразовательном учреждении организовано наставничество молодых специалистов (педагогов) в первый год их работы в учреждении. При этом необходимо заключать с педагогами - наставниками дополнительное соглашение к трудовому договору, устанавливая в нем размер доплаты за увеличение объема работы ( 30%)

7.18. Работа, производимая работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа педагогических работников вследствие неявки сменяющего работника или родителей оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу (но не ниже указанных размеров) могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

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

7.19. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

7.20. Стороны приняли решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

1. не менее чем на один год - после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

2. не менее чем за один год - до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

3. не менее чем на 6 месяцев - по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года.

Сохранять за педагогическими работниками оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории в случае истечения срока ее действия после подачи заявления в аттестационную комиссию на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

В случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению федеральных органов власти может быть установлено, что в отношении квалификационных категорий

педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, пункт 24 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), в части запрета на продление срока действия квалификационной категории не применяется и действие квалификационных категорий педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, сроки действия которых заканчиваются в период чрезвычайных и тому подобных ситуаций, продлеваются на определенный органами власти срок.

Также в случае чрезвычайных и тому подобных ситуаций по решению Сторон настоящего Соглашения может быть принято решение сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в определенных сторонами Соглашения случаях.

7.21. В случае изменения системы оплаты труда заработная плата работников образовательных организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.22. Работа, выполняемая работниками в порядке замещения временно отсутствующих сотрудников образовательного учреждения (и в иных подобных случаях), оплачивается дополнительно.

Учитывая положения ст.60.2 и ст.151 ТК РФ работодатель и работник, при согласии последнего выполнять дополнительную работу, должны заключить соглашение в котором прописывается срок, в течение которого будет выполняться дополнительная работа, ее содержание и объем, а также размер доплаты, устанавливаемой с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

Стороны рекомендуют устанавливать следующий, соответствующий принципу равной оплаты за труд равной ценности, порядок определения размера оплаты за дополнительную работу, устанавливаемую по соглашению сторон при замещении (и в иных подобных случаях) работником временно отсутствующего сотрудника:

#### **1. Для педагогических работников общеобразовательных учреждений.**

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем году путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на среднемесячное количество рабочих часов в данном году, которое исчисляется по расчетному графику пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье (независимо от фактического режима труда и отдыха) путем деления нормы рабочего времени в неделю на пять дней, умножения полученного результата на количество рабочих дней в данном году и деления его на 12 месяцев.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с положениями городских нормативных актов, пропорционально дополнительной нагрузке работника насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, выплаты за стаж работы.

**2. Для работников всех остальных образовательных организаций, включая прочих (не педагогических) работников общеобразовательных организаций.**

Размер оплаты за один час (почасовая оплата), выполняемой по соглашению такого рода дополнительной работы, определяется в соответствующем месяце путем деления месячной ставки заработной платы (должностного оклада работника) за установленную норму часов в неделю на количество рабочих часов по календарю в данном месяце.

На рассчитанную таким образом почасовую оплату, в соответствии с положениями городских нормативных актов, пропорционально дополнительной нагрузке работника насчитываются соответствующие выполняемой работе выплаты компенсационного характера, а также выплаты стимулирующего характера, в том числе, выплаты за стаж работы.

## **8. Охрана труда и здоровья**

### **8.1. Работодатель обязан обеспечить:**

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

8.1.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда

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

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

8.1.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

8.1.7. 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.

8.1.8. 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 и проверку знания требований охраны труда.

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

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

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

8.1.12. 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 и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

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

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

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

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

8.1.17. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

8.1.18. 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.

8.1.19. 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 абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.2. Работодатель имеет право:

8.2.1. Использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации.

8.2.2. Вести электронный документооборот в области охраны труда.

**8.3. Работник обязан:**

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию.

8.3.3. Следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции.

8.3.4. Использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты.

8.3.5. Проходить в установленном порядке 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 и проверку знания требований охраны труда;

8.3.6. Незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

8.3.7. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 настоящего Кодекса, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

8.3.8. 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.

#### **8.4. Работник имеет право на:**

8.4.1. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

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

8.4.3. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

8.4.4. Обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке.

8.4.5. Обучение по охране труда за счет средств работодателя.

8.4.6. Обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4.7. Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микротравм (микротравм).

8.4.8. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

## **9. Социальные гарантии и льготы.**

9.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

– при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Аттестация педагогических и руководящих работников осуществляется на основании приказа Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация педагогических работников образовательной организации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей), проводится аттестационной комиссией, сформированной Департаментом образования Вологодской области.

Стороны настоящего Соглашения установили, что на работников муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования, распространяются положения Отраслевых Соглашений по государственным организациям сферы образования Вологодской области, где может быть установлен льготный порядок аттестации, иные улучшающие положение работников образования возможности, связанные с аттестацией, в том числе с оплатой труда в зависимости от квалификационной категории либо обстоятельств ее отсутствия.

9.2. Аттестация педагогических и руководящих работников образовательной организации не зависит от форм повышения квалификации.

9.3. В тех случаях, когда учитель ведет несколько предметов, он может аттестоваться по одному из них, при этом оплата труда соответственно присвоенной квалификационной категории устанавливается и на другие предметы.

9.4. Руководители образовательной организации, осуществляющие преподавательскую деятельность, аттестуются как педагогические работники на общих основаниях.

9.5. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) выплачивается ежемесячная денежная компенсация на приобретение методической литературы и периодических изданий в размерах и порядке, определенных действующим законодательством.

9.6. В случае направления работника в командировку, в т.ч. для повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров за ним сохраняется место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы, оплачиваются командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

9.7. Стороны учитывают мнение выборных органов первичных профсоюзных организаций Профсоюза при представлении руководителей образовательной организации, педагогических работников к награждению государственными и ведомственными наградами, на соискание премий и другое.

9.8. Руководители образовательной организации освобождают педагогических работников, участвующих по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (ЕГЭ) в рабочее время, от основной работы на период проведения основного государственного экзамена (ОГЭ) и единого государственного экзамена (ЕГЭ) с сохранением за ними места работы (должности), средней заработной платы на время исполнения ими указанных обязанностей.

За счёт бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ и ОГЭ педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ и ОГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению экзаменов, размер и порядок выплаты которой устанавливается Правительством Вологодской области.

9.9. Стороны рекомендуют работодателям в целях эффективного участия молодых специалистов (в возрасте до 35 лет включительно) в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов в активную общественную и профсоюзную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, предусматривать следующие гарантии:

- для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со статьей 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается.

- молодой специалист не подлежит аттестации на соответствие занимаемой должности в течение в первых двух лет после трудоустройства.

- молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

#### **9.10. Работодатель обязуется:**

9.10.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

9.10.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

9.11.3. Предоставлять по заявлениям работников необходимые документы для своевременного оформления пенсии работниками.

9.12.4. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

## **10. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

### **Стороны пришли к согласию, что:**

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.2. Профсоюзная организация муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» действует на основании Устава Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области, Положения о первичной профсоюзной организации и в соответствии с законодательством (ст. 19 Конституции РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ и др.).

10.3. Профсоюзная организация (Профком) представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза работников образования города Череповца Вологодской области по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов работников, не зависимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением о первичной профсоюзной организации, Коллективным договором.

10.4. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.5. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.6. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором **Работодатель обязуется:**

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

10.6.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.6.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.6.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.6.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники.

10.6.6. Своевременно и в полном объеме передавать председателю профкома всю информацию и документацию, поступающие на электронный адрес организации от вышестоящих профсоюзных органов;

10.6.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы.

10.7. Не освобожденным от основной работы руководителям профсоюзной организации и членам профкома за активную общественную работу в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» предоставляются дополнительные отпуска в каникулярное время с оплатой по среднему заработку:

Председателю - 3 календарных дня

Заместителю председателя - 3 календарных дня

Членам профкома - 2 календарных дня.

10.8. На время краткосрочной учебы, председатель профкома, члены профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы, утвержденными профсоюзными органами.

10.9. Члены Профкома освобождаются от работы для участия в качестве делегатов

конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе профсоюзных органов (заседаниях президиумов, комитетов и т.п.) с сохранением среднего заработка.

10.10. Председатель в соответствии с законодательством представляет интересы работников в коллегиальных органах и органах самоуправления школы (аттестационная комиссия, тарификационная комиссия и т.д.).

10.11. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

10.12. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций структурных подразделений организаций (не ниже цеховых и приравненных к ним), не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374 ТК РФ).

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с соблюдением порядка, установленного статьей 374 ТК РФ (ст. 376 ТК РФ).

10.13. Работодатель согласует с выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации:

- положение об оплате труда;
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о премировании;
- соглашение по охране труда;
- создание комиссии по охране труда;
- положение о работе с персональными данными;
- режим работы всех категорий работников;
- составление графиков сменности, дежурств и отпусков, распределение учебной нагрузки;
- определение объема аудиторной и неаудиторной занятости;
- должностные обязанности работников;
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- приказы на выполнение сверхурочных работ;
- установление заработной платы работникам, порядка, места и сроков ее выплаты, другие связанные с этим вопросы;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение выплат премиального характера и использование фонда;
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- положение о нормах профессиональной этики;

– предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ.

– введение и отмена режима неполного рабочего времени;

– порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

– разделение рабочего дня на части;

– привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные;

– формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации;

– принятие других локальных нормативных актов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования.

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

– сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.15. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.16. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.17. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного

согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

## **11. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации.**

### **Выборный орган первичной профсоюзной организации (профком) обязуется:**

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

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

11.2. Осуществлять контроль:

- за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- за правильностью расходования фонда заработной платы;
- за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения;
- за перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию (совместно с комиссией по социальному страхованию).

11.3. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

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

11.5. Предоставлять членам Профсоюза бесплатную юридическую помощь по всем правовым вопросам (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

11.6. Предоставлять членам Профсоюза, в случае необходимости, адвоката (бесплатно) при рассмотрении в суде трудовых споров (при условии профсоюзного членства не менее одного года).

11.7. По просьбе члена Профсоюза участвовать в переговорах работника и работодателя.

11.8. Оказывать членам Профсоюза, находящимся в трудной жизненной ситуации, материальную помощь из средств Профсоюза (при профсоюзном членстве не менее года).

11.9. Выделять (по решению Президиума Комитета Профсоюза) денежные средства на лечение и оздоровление членов Профсоюза.

11.10. За работником, состоявшим в Профсоюзе и ушедшим на пенсию, сохранять по его письменному заявлению профсоюзное членство без уплаты членских взносов.

11.11. Выделять денежные средства (по решению Президиума Комитета Профсоюза) для оказания материальной поддержки членам профсоюза – неработающим пенсионерам.

11.12. Поощрять (в виде подарка или денежной премии) работников организации – членов Профсоюза, получивших призовые места в профессиональных конкурсах городского, областного, федерального и международного уровнях.

11.13. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждений.

11.14. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.

11.15. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза.

11.16. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации

11.17. Принимать все необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению социально-экономического положения работников.

11.18. Проводить постоянную разъяснительную работу с членами Профсоюза о целях и задачах Профсоюза, законодательстве РФ и его изменениях в области трудовых отношений, способах разрешения трудовых конфликтов.

11.19. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов трудового коллектива и членов Профсоюза о деятельности сторон Коллективного договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников организации.

## **12. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.**

Стороны договорились, что:

12.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в конце календарного года.

12.3. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст.55 ТК РФ).

12.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты **за шесть месяцев** до окончания срока действия настоящего договора.

12.7. Работодатель перед принятием решения о создании локального нормативного акта, направляет его проект и обоснования к нему в Профком.

12.8. Профком не позднее пяти рабочих дней со дня получения проекта локального нормативного акта направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

12.9. В случае, если мотивированное мнение Профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта, либо содержит предложения по его совершенствованию, работодатель может согласиться с ним, либо обязан в течение трех рабочих дней, после получения мотивированного мнения, провести дополнительные

консультации с Профкомом в целях достижения взаимоприемлемого решения.

При не достижении согласия возникшие разногласия оформляются протоколом, после чего работодатель имеет право принять локальный нормативный акт, который может быть обжалован Профкомом в государственную инспекцию труда или суд.

### 13. Порядок рассмотрения споров

13.1. Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 31» и действующая в соответствии с законодательством.

В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения ее решения или не рассмотрения комиссией по трудовым спорам, работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (ст.381-397 ТК РФ).

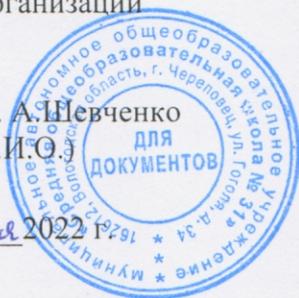
13.2. Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (глава 61 ТК РФ)

**От работодателя:**

Руководитель  
образовательной организации

Е. А. Шевченко  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П. «11» апреля 2022 г.



**От работников:**

Представитель  
работников MAOU «СОШ № 31»

М.В. Пухалева  
(подпись, Ф.И.О.)

«11» апреля 2022 г.



и.и.и. инспектор ОПР и ОТ  
Иванова О.Б.

**Нормы  
бесплатной выдачи работникам смывающих  
и (или) обезвреживающих средств**

( приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н)

№ п/п	Наименование профессии, должности	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Всем работникам	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	1. Очищающие средства Мыло или жидкие моющие средства для мытья рук	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозированных устройствах)

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о распределении стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31»**

#### **1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с положениями статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее закон N 273-ФЗ) установившей самостоятельность образовательной организации в осуществлении финансово-экономической деятельности, статьи 8 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), установившей право организации принимать локальные акты, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, с учетом мнения представительного органа работников, а также в соответствии с иными положениями ТК РФ и с учетом положений областных и городских нормативных актов, регулирующих оплату труда в сфере образования и положений областного и городского (на дату принятия настоящего Положения - Территориального отраслевого Соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области на 2021-2024 годы) отраслевых соглашений сферы образования, регулирует размеры, порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» (далее - Учреждение).

1.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда (далее – СФОТ) работников Учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа, профессиональных объединений работников (методсовет, объединение, лаборатория) и иных органов Учреждения на всех этапах распределения стимулирующего фонда оплаты труда, а также правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему стимулирующих выплат, открытостью информации о размерах стимулирующего фонда, порядке и условиях его распределения.

1.3. Целью стимулирования является справедливое материальное поощрение работников за качество выполняемых работ, за интенсивность и высокие результаты работы.

1.4. В случаях: принятия органами государственной власти, органами муниципального самоуправления решений, распространяющихся на работников Учреждения; заключения Соглашений между представителями работников и работодателей на федеральном, областном и городском уровне, распространяющихся на работников Учреждения; внесения в такие решения или Соглашения изменений и дополнений, если принятые решения (изменения), заключенные Соглашения (изменения) направлены на улучшение положения работников сферы образования по сравнению с настоящим Положением, - положения данных решений (изменений) и Соглашений (изменений) имеют преимущественное значение перед нормами настоящего Положения.

#### **2. Размеры и порядок установления стимулирующей выплат.**

2.1. Размер стимулирующего фонда оплаты труда составляет до 30 % от фонда оплаты труда Учреждения. По решению Комиссии по распределению стимулирующего фонда

(далее – Комиссия) учреждения по распределению стимулирующего фонда, на конкретный период, размер стимулирующего фонда может быть определен более или менее 30% от фонда оплаты труда учреждения.

Фонд оплаты труда, в том числе и стимулирующая часть фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- 1) работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;
- 2) работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета.

Указанные в настоящем пункте соотношения стимулирующего фонда оплаты труда и фонда оплаты труда, соответственно, применяются к фонду оплаты труда каждой из указанных категорий работников (финансируемых из областного бюджета, финансируемых городского бюджета).

2.2. Размер стимулирующих выплат руководителю учреждения устанавливается Комиссией управления образования по распределению стимулирующего фонда руководителей.

При установлении стимулирующих выплат руководителю принимается во внимание наличие (отсутствие) нарушений трудового законодательства и трудовых прав работников учреждения.

2.3. Из стимулирующей части фонда оплаты труда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам, а также стимулирующие выплаты, установленные в абсолютных значениях или в % от оклада (председатель профкома, др.), оставшаяся часть стимулирующего фонда распределяется Комиссией по распределению стимулирующего фонда, действующей в организации.

2.4. Из стимулирующей части фонда заработной платы категорий работников, финансируемых из областного бюджета, вычитаются денежные средства, необходимые для выплат надбавок за стаж работы и надбавок за звания работникам. Оставшаяся часть стимулирующего фонда категорий работников, финансируемых из областного бюджета, делится между категориями работников учреждения «педагоги» и «прочие» в соотношениях: «педагоги» - не менее 75% «прочие» - не более 25%

По решению Комиссии учреждения по распределению стимулирующего фонда, исходя из объективных причин, принимая во внимание права и интересы всех категорий работников учреждения, а также интересы государства и общества на обеспечение качественного образования, на конкретный период, установленные пропорции деления СФОТ могут быть изменены.

2.5. На премиальные выплаты обычно направляется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета).

Оставшиеся 80% распределяются между работниками в зависимости от набранных ими баллов по показателям стимулирования по основаниям: за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы.

По решению Комиссии учреждения по распределению стимулирующего фонда, на конкретный период, размер премиальной части стимулирующего фонда может быть определен менее 20% от стимулирующего фонда, соответственно на стимулирующие выплаты по основаниям: за качество выполняемых работ; за интенсивность и высокие результаты работы может быть направлено более 80%.

2.6. Информация о размерах стимулирующего фонда Учреждения представляется специалистами филиала № 3 по бухгалтерскому сопровождению сферы «Образование» МКУ «ФБЦ» по утвержденной форме (по утвержденным формам – Приложение № 6 к

Территориальному отраслевому Соглашению по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области на 2021-2024 годы).

Руководитель образовательной организации обязан разместить указанный документ на информационный стенд, а его копию - направить председателю профкома (срок хранения - 3 года).

### **3. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера.**

3.1. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия) создается в учреждении для оценки результатов профессиональной деятельности работников, установления выплат стимулирующего характера (распределения, стимулирующего и премиального фондов).

3.2. Комиссия наделена полномочиями для реализации следующих основных целей:

– оценки результатов деятельности работников за определенный период и установления суммы баллов, набранных работниками и отраженными в Рейтинговом листе (Приложение № 3 к настоящему Положению);

– ежемесячного определения стоимости балла и распределения денежных средств стимулирующего фонда;

– корректировки, при необходимости, оценки результатов деятельности работников (прием новых сотрудников, снижение стимулирующих выплат и др.);

– распределения премиальных выплат.

3.3. В состав Комиссии в обязательном порядке входят представители администрации образовательного учреждения, председатель первичной профсоюзной организации, представители выборного профсоюзного органа (профкома), профессиональных (методических) объединений работников.

В состав Комиссии входят не менее 3-х представителей первичной профсоюзной организации (включая председателя профкома). Персональный состав представителей первичной профсоюзной организации определяется профкомом самостоятельно.

Остальные члены Комиссии избираются на общем собрании трудового коллектива.

Представители администрации не могут составлять более 50% состава Комиссии.

Председатель Комиссии избирается членами Комиссии, о чем составляется протокол комиссии.

Один оригинальный экземпляр данного протокола передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты избрания председателя комиссии.

На случай отсутствия председателя комиссии или председателя профкома в учреждении на дату заседания Комиссии (болезнь, др.) рекомендуется одновременно с избранием председателя комиссии определить в протоколе перечень замещающих лиц из состава комиссии.

Персональный состав Комиссии утверждается приказом руководителя учреждения и размещается на информационном стенде.

3.4. Заседания Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ) проводятся два раза в год:

1 период ( сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь) начало выплат с февраля.

2 период ( февраль, март, апрель, май, июнь, июль, август) начало выплат с сентября.

3.5. Заседания Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств проводятся ежемесячно.

3.6. Заседания Комиссии по корректировке оценки результатов деятельности работников проводятся по мере необходимости.

3.7. Премияльный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премияльный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодического и годового премирования может создаваться накопительный премияльный фонд.

#### **4. Оценка результатов деятельности работников за определенный период, действия Комиссии, права и обязанности работников и Работодателя.**

4.1. Оценка результатов деятельности работников за определенный период производится на основании единых показателей для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, разработанных и принятых в учреждении по согласованию с профкомом.

4.2. Первичная оценка результатов труда работника (в баллах) для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, проводится на заседаниях профессиональных объединений работников (методический совет, методическое объединение, объединение технического персонала и т.п.).

4.3. Работу профессионального объединения, по первичной оценке, результатов труда работников организует и координирует руководитель профессионального объединения.

Руководитель профессионального объединения назначается приказом руководителя учреждения.

Копия данного приказа передается на хранение председателю профкома в срок 3 рабочих дня с даты назначения руководителя профессионального объединения.

4.4. Работник обязан представить в профессиональное объединение заполненный должным образом и подписанный им лично Рейтинговый лист - *«Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по должности»* (Приложение № 7 к Территориальному отраслевому Соглашению по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области на 2021-2024 годы).

В Рейтинговый лист работником вносятся результаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы за период предшествующего учебного года (далее – определенный период).

При необходимости к Рейтинговому листу прилагаются подтверждающие документы (грамоты, дипломы и т.д.).

Рейтинговый лист заполняется и подписывается работником даже в случае отсутствия баллов по всем показателям (в графах оценочного листа ставится «0» баллов).

4.5. Рейтинговый лист работника о проделанной за определенный период работе, представленный в профессиональное объединение, является основанием для принятия профессиональным объединением решения об установлении работнику соответствующего количества баллов для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы на новый учебный год.

4.6. Работник имеет право принять личное участие в работе профессионального объединения и в обсуждении своего Рейтингового листа.

4.7. Руководитель профессионального объединения по итогам обсуждения членами профессионального объединения Рейтинговых листов, представленных работниками, согласовывает результаты работы работников с заместителем директора и заполняет графу «Оценка профессионального объединения» в Рейтинговом листе работника и направляет подписанные им Рейтинговые листы в Комиссию.

4.8. Руководитель профессионального объединения обязан предоставить членам профессионального объединения (работникам) возможность ознакомиться с выставленными им в баллах оценками до заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда в

целях предоставления возможности работнику, несогласному с оценкой профессионального объединения, подготовить жалобу в Комиссию (п.4.13. настоящего Положения)

4.9. О начале работы профессиональных объединений по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания профессионального объединения в порядке, установленном в организации (*объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое*).

4.10. Комиссия по установлению выплат стимулирующего характера учреждения приступает к оценке результатов деятельности работников за определенный период при наличии заполненных профессиональными объединениями Рейтинговых листов работников.

О дате заседания Комиссии по оценке результатов труда работников для установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, последние извещаются заблаговременно, не позднее 7 дней до даты планируемого заседания Комиссии в порядке, установленном в организации (*объявление на информационном стенде, направление на электронную почту работников, выдача извещения под роспись и другое*).

4.11. По результатам обсуждения члены Комиссии заполняют в Рейтинговом листе графу «Итоговое количество баллов». Рейтинговый лист подписывается председателем Комиссии (замещающим лицом).

4.12. Комиссия имеет право принять решение о назначении стимулирующих выплат педагогам, включая молодых специалистов, не имеющих стажа практической работы в образовательных организациях (до 10 баллов).

Также Комиссия принимает решение по каждому работнику, относящемуся к категории «молодой специалист» о размере корректирующего коэффициента, который будет в дальнейшем применяться комиссией при определении стоимости баллов (пункт 6.3 настоящего Положения).

4.13. При несогласии работника с выставленной профессиональным объединением оценкой, известной работнику до даты заседания Комиссии по распределению стимулирующего фонда, на основании заявления работника, на Комиссию приглашаются эксперт(ы), ответственный(е) за оценку по данному показателю и подавший заявление работник. В том случае, если разногласия не урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выставленных баллов который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения.

Работник, при несогласии с решением Комиссии по распределению стимулирующего фонда, решением Комиссии по трудовым спорам учреждения, вправе оспорить решение в судебном порядке

4.14. Решение Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период оформляется протоколом по всем работникам учреждения в разрезе показателей, итогового балла по каждому работнику, суммой всех итоговых баллов.

4.15. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо замещающими их лицами). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

4.16. Рейтинговые листы работников являются приложением в Протоколу Комиссии по оценке результатов деятельности работников за определенный период. Срок хранения Рейтинговых листов - 3 года.

4.17. Руководитель организации знакомит каждого работника с Протоколом Комиссии под личную подпись.

4.18. При переходе на работу из одной муниципальной образовательной организации, подведомственной управлению образования мэрии города Череповца, в другую образовательную организацию, подведомственную управлению образования мэрии города Череповца, работник получает от председателя Комиссии на руки заверенную подписью Председателя комиссии и печатью учреждения копию Рейтингового листа с показателями для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы. Данный Рейтинговый лист работник вправе предъявить в Комиссию по распределению стимулирующего фонда по новому месту работы. Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, установленные по прежнему месту работы, по показателям оценки, совпадающим с показателями, оцениваемыми по новому месту работы, учитываются при начислении стимулирующих выплат по новому месту работы по аналогичной должности до подведения следующих итогов по оценке результатов деятельности работников за определенный период, но не менее 6 месяцев с даты приема на новое место работы.

4.19. Работник, вышедший из декретного отпуска, отпуска по уходу за ребенком, по окончании длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, имеет право на продление действия ранее назначенных ему баллов до следующей оценки, но не менее 6 месяцев.

## **5. Корректировка (изменение) оценки результатов деятельности работников. Уменьшение или снятие надбавок стимулирующего характера.**

5.1. Уменьшение или снятие назначенных надбавок стимулирующего характера (набранных баллов) может быть обусловлено только по следующим, надлежащим образом зафиксированным, основаниям:

- нарушение работником трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нарушение норм охраны труда;
- нарушение санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушение требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличие обоснованных письменных жалоб, связанных с выполнением (невыполнением) работником трудовых обязанностей;
- ухудшение качества оказываемой образовательной услуги.

При отсутствии вины работника в вышеуказанных нарушениях, наличия вины Работодателя, вышеуказанные нарушения не могут являться причинами для уменьшения, снятия, частичного или полного отсутствия назначения соответствующих стимулирующих выплат.

5.2. Решение об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается Комиссией по представлению Руководителя образовательной организации, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом организации (по членам Профсоюза).

Решение об уменьшении или снятии надбавок стимулирующего характера, назначенных за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы принимается на срок не более 1 года (до заседания Комиссии по оценке работников за следующий период).

Высвободившиеся средства стимулирующего фонда направляются в премиальный фонд образовательной организации.

5.3. Решение Комиссии об уменьшении или снятии ранее определенных надбавок стимулирующего характера оформляется протоколом Комиссии.

5.4. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 1 год.

5.5. Корректировка оценки результатов деятельности работников за определенный период производится Комиссией при изменении численного состава работников. Составляется Протокол по корректировке, в котором указывается на выбытие работника с указанием количества ранее набранных им баллов, которые не будут учитываться при ежемесячном определении стоимости балла, так же указывается появление нового работника и определение количества баллов, которое будет учитываться по данному работнику (на основании рейтингового листа по прошлому месту работы, на основании определения количества баллов молодому специалисту).

5.6. Корректировка также может производиться при снятии баллов с работника по основаниям, указанным в пункте 5.1. настоящего положения.

5.7. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации. Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 год.

5.8. Руководитель организации знакомит каждого работника, который упоминается в протоколе, с Протоколом Комиссии по корректировке под личную подпись.

## **6. Порядок действий Комиссии по ежемесячному определению стоимости балла и распределению денежных средств.**

6.1. Комиссия приступает к распределению денежных средств только при наличии следующих документов:

– информационной справки бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда организации (п.2.5. настоящего Положения);

– протокола Комиссии с оценкой деятельности работников (п.4.14. настоящего Положения);

– при наличии - протокола Комиссии с корректировкой оценки деятельности работников.

Ответственность за соблюдение данного порядка несут руководитель учреждения и председатель Комиссии.

6.2. Комиссия определяет денежное выражение одного балла - основного расчетного показателя для определения размера стимулирующих надбавок работнику за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работ - путем деления денежного выражения стимулирующего фонда, выделенного по группам работников, за вычетом выплат, указанных в пункте 2.3 настоящего положения, на общее число баллов, набранных данной группой работников.

Комиссия устанавливает надбавку в денежном выражении каждому работнику образовательной организации путем умножения денежного содержания одного балла на количество баллов, полученных каждым работником.

6.3. При расчете денежной стоимости одного балла по работникам, относящимся к категории «молодой специалист» применяется корректирующий коэффициент от 1,15 до 1,3 в зависимости от качественных показателей работы молодого специалиста. (Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные учреждения в течение трех лет после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, либо

продолжившие работу на педагогической должности после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения).

6.4. Решение Комиссии по определению стоимости балла и распределению денежных средств оформляется протоколом по всем работникам учреждения.

6.5. Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лицами их замещающими). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года

6.6. Руководитель учреждения на основании протокола Комиссии издает приказ об установлении стимулирующих надбавок работникам образовательной организации

Приказ заверяется подписями Руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации и направляются в бухгалтерию для выполнения.

Копия приказа остается у председателя профкома. Срок хранения документа - 3 года. Приказ размещается на информационном стенде.

7. На информационном стенде в учреждении в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены следующие документы, касающиеся установления стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы:

- Положения 3 и 4 к Территориальному отраслевого Соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области на 2021-2024 годы;
- Положение о распределении стимулирующего фонда в учреждении;
- Положение о распределении премиального фонда в учреждении;
- Показатели оценки деятельности работников Учреждения;
- Копия справки из бухгалтерии о размерах стимулирующего фонда учреждения (за прошедший месяц);
- Таблицы «Итоговые результаты (в баллах) распределения СФОТ» по всем работникам учреждения, с указанием критериев оценки;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть.

Ответственный – руководитель учреждения.

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы  
по педагогическим должностям работников общеобразовательных школ.  
за 20\_\_/20\_\_ учебный год

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Наименование должности/преподаваемый предмет \_\_\_\_\_

1. Личный вклад педагога в развитие образовательной организации (LW)								
№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы)	Результат	Самооценка деятельности работника	Оценка профессионального объединения	Итоговое количество баллов по показателю (выставляется комиссией)
	1	2						
1. К	Доля учащихся обучающихся на «4» и «5» (качества обучения по предмету)	-ниже 49% – 0 баллов - 50% и выше -1б	0-1					
22 К.	Доля обучающихся, освоивших образовательный программы по предмету (успеваемость):	-ниже 97% - 0 баллов - 98% и выше - 1балл;	0-1					
3. К.	Результативность на государственной итоговой аттестации, ВПР, независимой оценки качества, мониторингах и т.д.	Выше или в соответствии с федеральным уровнем -3б Выше или в соответствии с региональным уровнем -2б Выше или в соответствии с городским уровнем -1б	0-3 (за каждый предмет)					
4 К.	Сохранение контингента учащихся класса	-положительная динамика или стагнация-1б; -отрицательная динамика-0б	0-1					
5. К	Личное участие в профессиональных конкурсах согласно утвержденному перечню.	-отсутствие участия -0 баллов -участие-0,5 балла -муниципальный уровень: (призер-0,5 балла, победитель-1 балл, -региональный уровень (призер-1балл, победитель-2 балла) -федеральный уровень (призер-2 балла, победитель-3 балла)	0-3 за каждый					
6. К.	Проведение/организация (в рамках плана работы школы) открытых уроков, мастер-классов, «круглых столов», работы с детьми ОВЗ (адаптированная программа) соревнований и других мероприятий т.д.	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл -муниципальный уровень-2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждый					

7К	Выступления (в рамках плана работы школы) на педсоветах, конференциях, семинарах, «круглых столах» и т.д.	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень-1 балл -муниципальный уровень-2 балла -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждое					
8К	Трансляция педагогического опыта путем собственных публикаций (в рамках плана работы школы)	-нет публикаций -0 баллов -наличие публикаций в печатных и периодических изданиях– 1балл	0-1 за каждую					
9И	Работа в составе педагогических объединений, внедряющих инновационную практику (МРЦ, МУМП, рабочие, творческие группы, лаборатории, городские проекты, городская рабочая группа, и т.д.)	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень-2б (руководитель профориентационной работы, ответственный за питание) (член творческой лаборатории -2б; руководитель предметной или творческой лаборатории -5б) -муниципальный/региональный уровень-2 балла - федеральный уровень- 3 балла (оценивает руководитель группы)	0-5					
10. К	Качественное ведение электронного документооборота	Низкий уровень (многочисленные замечания)-0 баллов Средний уровень (своевременное заполнение/предоставление, небольшие замечания) -1 балл Высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) -2 балла	0-2					
11 И	Организация работы детских общественных добровольческих объединений (ЮИД, ЮнАрмия, Юный пожарник, Экоша и т.д., а также работа в рамках ВФСК «Готов к труду и обороне»)	-отсутствие работы руководителя объединения- 0 баллов; -руководитель объединения/сдачи норм ГТО – 5 баллов	0-5					
12 И	Привлечение внебюджетных средств (анонс платаных образовательных услуг, благотворительной помощи, «Электронная проходная»)	Низкий уровень -0 баллов Средний уровень -1 балл Высокий уровень -2 балла	0-2					

13. И	Обеспечение информационной открытости организации и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве	-поддержание информации на сайте ОУ в актуальном состоянии -1б -репосты новостей на сайте Министерства просвещения, Департамента образования, группы «Череповец-семья – образование»-1б Работа с сообщениями из открытых источников (ВКонтакте, Инстаграмм..)-1б	0-4					
14. И	Применение дистанционных образовательных технологий, электронного оборудования, работа по проекту ЦОС, оборудование Гранта	Низкий уровень -0 баллов Средний уровень -1 балл Высокий уровень -2 балла	0-2					
<b>Итого по критерию: 1=</b>								
<b>2.Внеклассная работа по предмету, внеурочной деятельности(Рвн.)</b>								
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	
1К	Достижения обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников или олимпиаде по направлению деятельности.	-отсутствие участия -0 баллов <u>-муниципальный этап:</u> участник -1 балл; призер – 2 балла; победитель – 3 балла. <u>-региональный этап:</u> участник – 2 балла; призер – 3 балла; победитель –4 балла. <u>-заключительный этап:</u> участник – 3 балла; призер – 4 балла; победитель –5 баллов.	0-5 за каждого					
2. К	Достижения обучающихся в научно-исследовательской и проектной деятельности, проводимой в рамках плана работы школы.	-отсутствие участия -0 баллов <u>-школьный уровень-</u> 1 балл (победитель, призер) <u>-муниципальный уровень-</u> 2 балла (победитель, призер) <u>-региональный уровень,</u> <u>федеральный уровень-</u> 3 балла (победитель, призер)	0-3 за каждого					

3. К.	Подготовка <u>в рамках своего предмета</u> , в соответствии планом работы школы призеров и победителей (в том числе команд) в играх, конкурсах, соревнованиях, олимпиадах.	<p>-отсутствие участия -0 баллов;</p> <p><u>-более 10 участников либо 1 победитель (призер):</u></p> <p>-школьный уровень--1 балл;</p> <p>-муниципальный уровень-2 балла</p> <p>-региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла.</p> <p><u>-2-3 победителя (призера):</u></p> <p>-школьный уровень-2 балла;</p> <p>-муниципальный уровень-3 балла</p> <p>-региональный уровень, федеральный уровень- 4 балла.</p> <p><u>-более 4 победителей (призеров):</u></p> <p>-школьный уровень-3 балла;</p> <p>-муниципальный уровень-4 балла</p> <p>-региональный уровень, федеральный уровень- 5 баллов.</p>	0-5					
4. К.	Доля выпускников профильных классов, поступивших в высшие и средние профессиональные организации в соответствии с профилем обучения на уровне СОО	<p><i>Выше 80%-2б</i></p> <p><i>От 63%-80%-1б</i></p> <p><i>Менее 63%-0б</i></p>	0-2					
5И	Сохранение здоровья обучающихся: -факты случаев ДТП, по вине обучающихся -факты совершения преступления или противоправных действий	<p><i>Отсутствие факта -1б</i></p> <p><i>Наличие факта-0б</i></p>	0-1					
6И	Доля обучающихся , пользующихся горячим питанием, мониторинг через «Электронную столовую»	<p><i>1-11 классы, заполнение базы «Электронная столовая» - 1б</i></p> <p><i>5-11 классы:</i></p> <p><i>-100%- 2б</i></p> <p><i>- 60-100%-1б</i></p> <p><i>-ниже 60% - 0б</i></p>	0-3					
<b>Итого по критерию Рвн:</b>								
<b>3.Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (Ro):</b>								
1	2	3	4	5	6	7	8	
1И	Участие в работе Комиссии по распределению стимулирующего фонда учреждения, ведение документации данной Комиссии, наблюдательном совете, Совете учреждения	<p><i>-не принимает участие в работе комиссий, советов- 0 баллов</i></p> <p><i>- член комиссии -1 балл;</i></p> <p><i>-председатель, секретарь-2 балла.</i></p>	0-2					
<b>Итого по критерию Ro:</b>								

Подпись руководителя профессионального объединения при внесении баллов в соответствующий столбец (с расшифровкой):

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ ;

Итого баллов по листу: (**LW + R вн. +Ro.**) \_\_\_\_\_

Подписи членов комиссии (с расшифровкой):

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ ; \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ ; \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ ; \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_

С установленным количеством баллов Ознакомлен: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Подпись работника (с расшифровкой)

Согласен: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_  
Подпись работника (с расшифровкой)

Дата: \_\_\_\_\_

Показатели для расчета стимулирующих выплат за качество выполняемых работ

**Лист оценки профессиональной деятельности для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора № 1, курирующий: 9-11 классы, предметы технического направления, информационную безопасность, расписание 5-11 классы, индивидуальное обучение и.т.д.**

№	Критерий	Показатели	Максимальное количество баллов от 306	Выставленные баллы
1	Обеспечение доступности и качества общего образования	И. Планирование контингента учащихся, комплектование классов в соответствии с планом контингента, включенным для расчета в муниципальное задание	0-1- совпадение или отклонение: до 3%:	
		И. Создание возможности выбора профиля обучения или индивидуального учебного плана	За каждый профиль-1балл	
		И. Организация инклюзивного образования (реализация вариативных АООП) в курируемой параллели	За каждый вариант +1балл	
		И. Удельный вес численности детей-инвалидов, обучающихся по программам общего образования на дому с использованием дистанционных образовательных технологий, в общей численности детей-инвалидов. Которым показана такая форма обучения и получено согласие родителей:	- 100% - 1балл - менее 100% - 0 баллов	
2.	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	К Наличие у организации статуса учебно-методической площадки и (или) ресурсного центра муниципального уровня	- за каждую площадку или ресурсный центр: + 1 балл	
		К Трансляция результатов инновационной деятельности организации, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов:		
		- наличие публикаций (личные, курируемых учителей):	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	
		- презентация опыта на конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.п.	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	
		И. Участие в общественной работе: жюри, рабочей городской группе, методический совет( по должности заместителя директора)	-за каждое общество/группу-1б	
3.	Создание условий для осуществления воспитатель	И. Заключение ОО договоров взаимодействия с предприятиями, организациями, учреждениями с целью улучшения качества подготовки обучающихся (кроме учреждений доп.образования)	- за каждый заключенный договор о взаимодействии: + 1 балл	

	но-образовательного процесса			
		И. Участие в проектной деятельности на соискание грантов	<ul style="list-style-type: none"> <li>- оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл;</li> <li>- получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл;</li> <li>- получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла;</li> <li>- получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла;</li> <li>- получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла</li> </ul>	
4	Кадровое обеспечение	И. Укомплектованность организации педагогическими кадрами	отсутствие вакансий: + 1 балл	
		И. Заключение целевых договоров на подготовку педагогических кадров	За каждый договор +1балл	
5.	Эффективность управленческой деятельности	КОбеспечение информационной открытости организации и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве	<ul style="list-style-type: none"> <li>- соответствие содержание и структуры сайта требованиям законодательства: + 1 балл;</li> <li>- поддержание информации на сайте организации в актуальном состоянии: + 1 балл;</li> <li>- репосты новостей с официальных сайтов Министерства просвещения, Департамента образования, группы «Череповец-семья-образование»): + 1 балл;</li> <li>- работа с сообщениями из открытых источников (ВКонтакте, Инстаграмм и т.д.): + 1 балл</li> </ul>	
			Ведение электронных баз данных в соответствии с требованиями (ФИС «ФРДО»,	- наполнение ФИС «ФРДО» в срок и в

	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	ГИС «Образование», ФИС «ОКО», ГИА и т.д.)	полном объеме: + 1 балла; - наполнение ГИС «Образование» (Электронная школа) в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение ГИС «Дополнительное образование» в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение РБД ГИА в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение ФИС «ОКО» в срок и в полном объеме: + 1 балла.	
		<b>И.</b> Руководство направлением информатизация, информационная безопасность. Программа «Информатизация ОУ»	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И</b> Создание на базе общеобразовательной организации пункта проведения экзаменов ГИА-9 (далее - ППЭ), пункта проведения муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников (далее - ППО), базового пункта внесения данных в ФИС «ФРДО», руководитель ППЭ ЕГЭ в другом учреждении.	- на базе школы работает ППЭ и ППО: + 4 балла; - на базе школы работает ППО или ППЭ: + 2 балла;	
		<b>И</b> Организация работы с населением, проживающим в микрорайоне территориального расположения ОО	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Удовлетворенность населения качеством общего образования	95%-1балл -менее 95% -0баллов	
		<b>К.</b> Организация и контроль образовательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ)	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>б.</b> <b>Сохранение здоровья обучающихся</b>	<b>К.</b> Организация работы по вовлечению обучающихся и их родителей в спортивно-массовые мероприятия	- участие в городских спортивно-массовых мероприятиях + 1 балл (за результативное участие в городских спортивно-массовых мероприятиях - призеры и победители мероприятий) - дополнительно: + 1 балл; - организация на базе учреждения городских спортивно-массовых мероприятий: + 1 балл

	<b>Сохранение здоровья обучающихся</b>	<b>К.</b> Руководство работой с детьми находящимися на дому, ОВЗ, дети-инвалиды	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>К.</b> Охват учащихся движением ГТО	- доля учащихся, сдавших нормативы ГТО, в общей численности учащихся – 20 % и более: + 2 балла; - доля учащихся, сдавших нормативы ГТО, в общей численности учащихся – менее 20 %, но более 10 %: + 1 балл	
7.	<b>Результативность обучения и воспитания в учреждении</b>	<b>К.</b> Результаты участия обучающихся организации в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д., направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов. Курируемые предметы. <u>Личное сопровождение учащихся и педагогов.</u> <u>Значимость для учреждения.</u>	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 1,5 балла	
		<b>К.</b> Доля выпускников профильных классов, поступивших в высшие и средние профессиональные организации (выбор специальности/направления подготовки) в соответствии с профилем обучения на уровне СОО	- выше 80%: + 2 балла; - от 63% до 80%: + 1 балл; - менее 63%: + 0 баллов.	
		<b>И.</b> Доля учащихся освоивших образовательные программы (успеваемость) в курируемых параллелях( 1 раз по итогам учебного года –май; 2 раз по итогам 1 полугодия – декабрь)	Выше городского 98%+1б	
		<b>И.</b> Доля учащихся закончивших учебный год на «4» и «5» ( качество) в курируемых параллелях( 1 раз по итогам учебного года – май; 2 раз по итогам 1 полугодия – декабрь)	Выше городского 50%+1б	
		<b>К.</b> Доля выпускников сдавших ЕГЭ, по математике, русскому языку (профиль, базовый) (июнь) Курируемый предмет	-100% или оценка «3»-1б -менее 100%-0б	
		<b>К.</b> Доля выпускников сдавших ОГЭ, по математике, русскому языку (июнь) Курируемый предмет.(июнь)	-100% или оценка «3»-1б -менее 100%-0б	
		<b>К.</b> Доля выпускников, получивших аттестат о среднем общем образовании, в общей численности выпускников.	-100% -1б -менее 100%-0б	
		<b>К.</b> Количество медалистов.	За каждую медаль-1балл	
		<b>К.</b> Количество 90-100-балльников, курируемые предметы	За каждые 90-100б-1балл	
		<b>К.</b> Доля граждан, использующих механизм получения муниципальных услуг в электронном формате ( приём в 1 класс, приём в 10 класс, прием в летний лагерь)	-90%-1балл -менее 90%-0баллов	

	<b>Результативность обучения и воспитания в учреждении</b>	<b>К.</b> Доля выпускников 9-х классов, продолжающих обучение в регионе, городе	-97%-1балл -менее 97%-0баллов	
		<b>К.</b> Доля выпускников 11-х классов, продолжающих обучение в регионе	-70%-1балл -менее 70%-0баллов	
		<b>К.</b> Доля выпускников 11-х классов, продолжающих обучение в городе	-65%-1балл -менее 70%-0баллов	
		<b>К.</b> Внеурочная деятельность (9-11 класс)	-90%-1балл -менее 90%-0баллов	
<b>8</b>	<b>Отсутствие нарушений действующего законодательства</b>	<b>К.</b> Состояние нормативно правовой базы, школьной документации по курируемым направлениям ( предписание, заключения, акты контролирующих органов)	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>К.</b> Отсутствие обоснованных обращений граждан и уровень решения конфликтных ситуаций( индивидуальный консультации) - отсутствие жалоб -1б	Оцениваемый Показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Выполнение особо важных поручений: административное дежурство, организация дистанционного обучения во время карантина и т.д.	Оцениваемый Показатель присутствует: + 1 балл	
			<b>Итого</b>	

**Лист оценки профессиональной деятельности для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора № 2, курирующий: 1-4 классы, воспитательное направление работы и т.д.**

№	Критерий	Показатели	Максимальное количество баллов от 30б	Выставленные баллы
1	Обеспечение доступности и качества общего образования	И. Планирование контингента учащихся, комплектование классов в соответствии с планом контингента, включенным для расчета в муниципальное задание	0-1- совпадение или отклонение: до 3%:	
		И. Организация инклюзивного образования (реализация вариативных АООП) в курируемой параллели	За каждый вариант +1балл	
2.	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	К Наличие у организации статуса учебно-методической площадки и (или) ресурсного центра муниципального уровня	- за каждую площадку или ресурсный центр: + 1 балл	
		К Трансляция результатов инновационной деятельности организации, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов:		
		- наличие публикаций (личные, курируемых учителей)	-на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	
		- презентация опыта на конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.п.	-на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	
		И. Участие в общественной работе: жюри, рабочей городской группе, методический совет (по должности заместитель директора)	-за каждое общество/ группу- 1б	
3.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	И. Заключение ОО договоров взаимодействия с предприятиями, организациями, учреждениями с целью улучшения качества подготовки обучающихся (кроме учреждений доп.образования)	- за каждый заключенный договор о взаимодействии: + 1 балл	

	<b>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса</b>	<b>И.</b> Участие в проектной деятельности на соискание грантов	- оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	
		<b>И.</b> Участие в конкурсных мероприятиях по благоустройству территории	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Привлечение внебюджетных средств (платные образовательные услуги). Контроль документации.	- количество учащихся 150-200 (1б) - количество учащихся 201-300 (2б)	
		<b>И.</b> Пилотная реализация в учреждении значимых проектов, программ («Электронная школа», «Электронная проходная» и т.д)	За каждый пилотный проект - 1балл	
<b>4</b>	<b>Кадровое обеспечение</b>	<b>И.</b> Укомплектованность организации педагогическими кадрами	отсутствие вакансий: + 1 балл	
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>К</b> Обеспечение информационной открытости организации и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве	- соответствие содержание и структуры сайта требованиям законодательства: + 1 балл; - поддержание информации на сайте организации в актуальном состоянии: + 1 балл; - репосты новостей с официальных сайтов Министерства просвещения, Департамента	

<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		образования, группы «Череповец-семья-образование»): + 1 балл; - работа с сообщениями из открытых источников (ВКонтакте, Инстаграмм и т.д.): + 1 балл	
	<b>И.</b> Ведение электронных баз данных в соответствии с требованиями (ФИС «ФРДО», ГИС «Образование», ФИС «ОКО», ГИА, Навигатор и т.д.)	- наполнение ФИС «ФРДО» в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение ГИС «Образование» (Электронная школа) в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение ГИС «Дополнительное образование» в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение РБД ГИА в срок и в полном объеме: + 1 балла; - наполнение ФИС «ОКО» в срок и в полном объеме: + 1 балла.	
	<b>И</b> Организация работы с населением, проживающим в микрорайоне территориального расположения ОО	Оцениваемый показатель присутствует :+ 1 балл	
	<b>И.</b> Удовлетворенность населения качеством общего образования	95%-1балл -менее 95% - 0баллов	
	<b>К.</b> Организация и контроль образовательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ, горизонтальному росту педагога)	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	

6.	Сохранение здоровья обучающихся	К. Организация работы по вовлечению обучающихся и их родителей в спортивно-массовые мероприятия	- участие в городских спортивно-массовых мероприятиях + 1 балл (за результативное участие в городских спортивно-массовых мероприятиях - призеры и победители мероприятий) – дополнительно: + 1 балл; - организация на базе учреждения городских спортивно-массовых мероприятий: + 1 балл	
		И. Факты случаев ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения	- отсутствие фактов ДТП, произошедших по вине обучающихся образовательного учреждения: + 1 балла	
		И. Профилактика острых кишечных и инфекционных заболеваний	- отсутствие в организации групповых (2-х и более) случаев острых кишечных/инфекционных заболеваний: + 1 балла	
		К. Доля обучающихся, пользующихся горячим питанием, в общем числе обучающихся образовательного учреждения	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	
7.	Результативность обучения и воспитания в учреждении	К. Количество школьников, совершивших преступления и общественно опасные деяния (далее - ООД)	- отсутствие учащихся, совершивших преступления и ООД: + 1 балл	

<b>Результативность обучения и воспитания в учреждении</b>	<b>К.</b> Привлечение обучающихся к мероприятиям, организуемым различными детскими общественными объединениями (ЮНАРМИЯ, РДШ, ЮИД и т.п.).	- на базе ОУ создан отряд РДШ: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд ЮНАРМИИ: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд ЮИД: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд юных пожарных: + 1 балл; - на базе ОУ создан отряд волонтеров: + 1 балл; - в ОУ есть представители Детского совета: +1 балл	
	<b>К.</b> Доля обучающихся, состоящих на различных видах учета, вовлеченных в различные молодежные движения школьников (РДШ, ЮНАРМИЯ, ЮИД, волонтерство и т.д.), в том числе охват дополнительным образованием	- более 90 %: + 2 балла; - 60 % – 90 %: + 1 балл	
	<b>И.</b> Доля учащихся освоивших образовательные программы (успеваемость) в курируемых параллелях( 1 раз по итогам учебного года –май; 2 раз по итогам 1 полугодия – декабрь)	Выше городского 98%+1б	
	<b>И.</b> Доля учащихся закончивших учебный год на «4» и «5» ( качество) в курируемых параллелях ( 1 раз по итогам учебного года – май; 2 раз по итогам 1 полугодия – декабрь)	Выше городского 50%+1б	
	<b>К.</b> Доля выпускников сдавших ВПР, по основным предметам 4 класс (июнь)	-100% -1б -менее 100%-0б	
	<b>К.</b> Охват обучающихся программами дополнительного образования (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 3.2.)	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	
	<b>К.</b> Охват обучающихся программами дополнительного образования естественно-научной и технической направленностей (по городскому показателю, источник - муниципальная про-грамма «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 3.6.)	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	

	<b>Результативность обучения и воспитания в учреждении</b>	<b>К.</b> Охват детей-инвалидов программами дополнительного образования (по городскому показателю, источник - муниципальная программа «Развитие образования» на 2013-2023 годы/показатель 3.5.)	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	
		<b>К.</b> Результаты участия обучающихся организации в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д., направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов. Курируемые предметы. <u>Личное сопровождение учащихся и педагогов.</u> <u>Значимость для учреждения.</u>	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 1,5 балла	
		<b>К.</b> Доля граждан, использующих механизм получения муниципальных услуг в электронном формате ( приём в 1 класс, приём в 10 класс, прием в летний лагерь)	-90%-1балл -менее 90%-0баллов	
		<b>К.</b> Внеурочная деятельность (1-4 класс)	-90%-1балл -менее 90%-0баллов	
<b>8</b>	<b>Отсутствие нарушений действующего законодательства</b>	<b>К.</b> Состояние нормативно правовой базы, школьной документации по курируемым направлениям ( предписание, заключения, акты контролирующих органов)	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>К.</b> Отсутствие обоснованных обращений граждан и уровень решения конфликтных ситуаций( индивидуальный консультации) - отсутствие жалоб -1б	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Выполнение особо важных поручений: административное дежурство, организация летнего лагеря с дневным пребыванием детей. (организация онлайн активностей в каникулярный период, осенний онлайн-лагерь)	оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
			<b>Итого</b>	

**Лист оценки профессиональной деятельности для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора № 3, курирующий: 5-8 классы, предметы гуманитарного направления, методическую работу и т.д.**

№	Критерий	Показатели	Максимальное количество баллов от 30б	Выставленные баллы
1	Обеспечение доступности и качества общего образования	И. Планирование контингента учащихся, комплектование классов в соответствии с планом контингента, включенным для расчета в муниципальное задание	0-1-совпадение или отклонение: до 3%:	
		И. Организация инклюзивного образования (реализация вариативных АООП) в курируемой параллели	За каждый вариант +1балл	
2.	Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе	К. Наличие у организации статуса учебно-методической площадки и (или) ресурсного центра муниципального уровня	- за каждую площадку или ресурсный центр: + 1 балл	
		К. Трансляция результатов инновационной деятельности организации, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов:		
		- наличие публикаций (личные, курируемых учителей)	-на муниципальном уровне: + 0,5 балла; -на региональном уровне: + 1 балл; -на федеральном уровне: + 2 балла	
		- презентация опыта на конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.п.	-на муниципальном уровне: + 0,5 балла; -на региональном уровне: + 1 балл; -на федеральном уровне: + 2 балла	
		И. Участие в общественной работе: жюри, рабочей городской группе, методический совет( по должности заместителя директора)	-за каждое общество/ группу-1б	
3.	Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса	И. Заключение ОО договоров взаимодействия с предприятиями, организациями, учреждениями с целью улучшения качества подготовки обучающихся (кроме учреждений	- за каждый заключенный договор о взаимодействии: + 1 балл	

	<b>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса</b>	доп.образования)		
		<b>И.Участие в проектной деятельности на соискание грантов</b>	- оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	
<b>4.</b>	<b>Кадровое обеспечение</b>	<b>И.Качественный состав педагогических кадров организации:</b>		
		- доля педагогических работников с высшим профессиональным образованием в общей численности педагогических работников	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	
		- доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	
		- доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию в общем числе педагогических работников (по городскому показателю, источник – формы федерального статистического наблюдения (расчет среднегородского показателя)	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	

		<b>И.</b> Педагогических работников, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства	- на всероссийском уровне: + 3 балла; - на областном уровне: + 2 балла; - на муниципальном уровне: + 1 балл Дополнительно за участие в конкурсе «Учитель года»: - на всероссийском уровне: + 3 балла; - на областном уровне: + 2 балла; - на муниципальном уровне: + 1 балл	
		<b>И.</b> Доля выпускников учреждений среднего и высшего профессионального образования, трудоустроившихся в ОО на начало учебного года (молодые специалисты)	- выше городского показателя: + 2 балла; - в соответствии с городским показателем: + 1 балл	
		<b>И.</b> Укомплектованность организации педагогическими кадрами	отсутствие вакансий: + 1 балл	
		<b>К.</b> Организация и контроль образовательного процесса (деятельность привела к качественным изменениям в содержании, организации и результативности работы ОУ)	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
<b>5.</b>	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>	<b>К</b> Обеспечение информационной открытости организации и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве	- соответствие содержанию и структуры сайта требованиям законодательства: + 1 балл; - поддержание информации на сайте организации в	

	<p><b>Эффективность управленческой деятельности</b></p>		<p>актуальном состоянии: + 1 балл;  - репосты новостей с официальных сайтов Министерства просвещения, Департамента образования, группы «Череповец-семья-образование»): + 1 балл;  - работа с сообщениями из открытых источников (ВКонтакте, Инстаграмм и т.д.): + 1 балл</p>	
		<p><b>И.</b>Ведение электронных баз данных в соответствии с требованиями (ФИС «ФРДО», ГИС «Образование», ФИС «ОКО», ГИА и т.д.)</p>	<p>- наполнение ФИС «ФРДО» в срок и в полном объеме: + 1 балла;  - наполнение ГИС «Образование» (Электронная школа) в срок и в полном объеме: + 1 балла;  - наполнение ГИС «Дополнительное образование» в срок и в полном объеме: + 1 балла;  - наполнение РБД ГИА в срок и в полном объеме: + 1 балла;  - наполнение ФИС «ОКО» в срок и в полном</p>	

	<b>Эффективность управленческой деятельности</b>		объеме: + 1 балла.	
		<b>И</b> Создание на базе общеобразовательной организации пункта проведения экзаменов ГИА-9 (далее - ППЭ), пункта проведения муниципального этапа всероссийской олимпиады школьников (далее - ППО), базового пункта внесения данных в ФИС «ФРДО»	- на базе школы работает ППЭ и ППО: + 4 балла; - на базе школы работает ППО или ППЭ: + 2 балла;	
		<b>И</b> Организация работы с населением, проживающим в микрорайоне территориального расположения ОО	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Удовлетворенность населения качеством общего образования	95%-1балл -менее 95% - 0баллов	
<b>6.</b>	<b>Результативность обучения и воспитания в учреждении</b>	<b>К.</b> Результаты участия обучающихся организации в конкурсах, фестивалях, смотрах и т.д., направленных на выявление, поддержку и развитие способностей и талантов. <u>Курируемые предметы. Личное сопровождение учащихся и педагогов. Значимость для учреждения.</u>	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 1,5 балла	
		<b>И.</b> Доля учащихся освоивших образовательные программы (успеваемость) в курируемых параллелях	Выше городского 98%+1б	
		<b>И.</b> Доля учащихся закончивших учебный год на «4» и «5» ( качество) в курируемых параллелях	Выше городского 50%+1б	
		<b>К.</b> Доля выпускников сдавших ЕГЭ, по математике, русскому языку (профиль, базовый) (июнь) Курируемый предмет	-100% или оценка «3»-1б -менее 100%-0б	
		<b>К.</b> Доля выпускников сдавших ОГЭ, по математике, русскому языку (июнь) Курируемый предмет.	-100% или оценка «3»-1б -менее 100%-0б	
		<b>К.</b> Доля обучающихся, принявших участие в школьном этапе ВСОШ	- 90%и выше: + 1балла	
		<b>К.</b> Доля обучающихся, принявших участие в муниципальном этапе ВСОШ	- 99% - 100% участников, принявших участие в муниципальном этапе ВСОШ в соответствии с заявкой: + 1 балла	

		<b>К.</b> Доля обучающихся, принявших участие в региональном этапе ВСОШ	- 99% - 100% участников, принявших участие в региональном этапе ВСОШ в соответствии с заявкой: + 1 балла	
		<b>К.</b> Количество победителей/призёров на муниципальном, региональном, заключительном этапах ВСОШ направление «Одаренные дети»	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла (за каждого участника)	
		<b>К.</b> Количество 90- 100-бальников, курируемые предметы	За каждые 90-100б- 1балл	
		<b>К.</b> Доля граждан, использующих механизм получения муниципальных услуг в электронном формате ( приём в 1 класс, приём в 10 класс, прием в летний лагерь)	-90%-1балл -менее 90%-0баллов	
		<b>К.</b> Внеурочная деятельность (основное общее образование, 5-8 класс)	-90%-1балл -менее 90%-0баллов	
7	<b>Отсутствие нарушений действующего законодательства</b>	<b>К.</b> Состояние нормативно правовой базы, школьной документации по курируемым направлениям ( предписание, заключения, акты контролирующих органов)	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>К.</b> Отсутствие обоснованных обращений граждан и уровень решения конфликтных ситуаций ( индивидуальный консультации) - отсутствие жалоб -1б	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Выполнение особо важных поручений: административное дежурство и т.д.	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
			<b>Итого</b>	

**Лист оценки профессиональной деятельности для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда заместителя директора по административно хозяйственной работе**

№	Критерий	Показатели	Максимальное количество баллов от 30б	Выставленные баллы
1.	<b>Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе</b>	<b>К</b> Наличие у организации статуса учебно-методической площадки и (или) ресурсного центра муниципального уровня	- за каждую площадку или ресурсный центр: + 1 балл	
		<b>К</b> Трансляция результатов инновационной деятельности организации, ведения экспериментальной работы, разработки и внедрения авторских программ и проектов:		
		- наличие публикаций (личные, курируемых учителей)	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральному уровне: + 2 балла	
		- презентация опыта на конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.п.	- на муниципальном уровне: + 0,5 балла; - на региональном уровне: + 1 балл; - на федеральном уровне: + 2 балла	
		<b>И.</b> Участие в общественной работе: жюри, рабочей городской группе, методический совет (по должности заместитель директора)	-за каждое общество/группу-1б	
2.	<b>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса</b>	<b>И.</b> Заключение ООО договоров взаимодействия с предприятиями, организациями, учреждениями с целью улучшения качества подготовки обучающихся (кроме учреждений доп.образования)	- за каждый заключенный договор о взаимодействии: + 1 балл	
		<b>И.</b> Участие в проектной деятельности на соискание грантов	- оформление и направление заявки на участие в гранте: +1 балл; - получен грант (величина гранта до 100 000 руб.): + 1 балл; - получен грант (величина гранта	

	<b>Создание условий для осуществления воспитательно-образовательного процесса</b>		более 100 000 руб.): + 2 балла; - получен грант (величина гранта более 500 000 руб.): + 3 балла; - получен грант (величина гранта более 1 000 000 руб.): + 4 балла	
		<b>И.</b> Участие в конкурсных мероприятиях по благоустройству территории	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		<b>И.</b> Привлечение внебюджетных средств (аренда, добровольное благотворительное пожертвование, спонсоры ).	- количество учащихся 150-200 (1б) - количество учащихся 201-300 (2б)	
		<b>И.</b> Пилотная реализация в учреждении значимых проектов, программ ( «Электронная школа», «Электронная проходная» «Волонтер-родитель» и т.д)	За каждый пилотный проект -1балл	
		<b>И.</b> Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнения необходимых объемов текущего и капитального ремонта (обеспечение рабочего состояние средств пожаротушения, обеспечение доступа в любые помещения при ЧС, обеспечение спецодеждой, обеспечение соблюдение работников техники безопасности) - необходимый минимум – 2б -наличие тревожной кнопки-1б - наличие автоматической пожарной сигнализации-1б -наличие камеры видеонаблюдения-1б	<b>0-5</b>	
		<b>И.</b> Развитие материальной базы ОУ: -положительная динамика -3б -отсутствие положительной динамики – 0б	<b>0-3</b>	
		<b>И.</b> Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы и на пришкольной территории ( качественная уборка помещений, бесперебойная работа системы отопления и водоснабжения, уровень освещения, оперативное выполнение заявок по устранению технических неполадок, температурный режим) -отсутствие предписаний контролирующих органов , зависящих от работника -3б	<b>0-3</b>	
		<b>3</b>	<b>Кадровое обеспечение</b>	<b>И.</b> Укомплектованность организации кадрами

4	Эффективность управленческой деятельности	К. Обеспечение информационной открытости организации и формирование положительного имиджа учреждения в медиа-пространстве	- соответствие содержание и структуры сайта требованиям законодательства: + 1 балл; - поддержание информации на сайте организации в актуальном состоянии: + 1 балл; - репосты новостей с официальных сайтов Министерства просвещения, Департамента образования, группы «Череповец-семья-образование»): + 1 балл; - работа с сообщениями из открытых источников (ВКонтакте, Инстаграмм и т.д.): + 1 балл	
		И. Ведение электронных баз данных в соответствии с требованиями (fzs.roskazna.ru, SSI.bgetplan.minfin.ru (электронный бюджет), СБИС (электронный документооборот), Economy.gov.ru, WEB-консолидация (подписание отчетности), Bus.gov.ru, Zakupki.gov.ru, УЭТП ESTP.RU, Sok.edu35.ru, gosuslugi.ru)	За каждую базу +1 б	
		И Организация работы с населением, проживающим в микрорайоне территориального расположения ОО	Оцениваемый показатель присутствует: + 1 балл	
		И. Удовлетворенность населения качеством общего образования	95%-1балл -менее 95% - 0баллов	
		И. За своевременное и качественное осуществление закупок образовательной организацией, ведение личного кабинета в ЕИС в сфере закупок	Отсутствие нарушений и предписаний контролирующими и надзорными органами +2б	
5	Сохранение здоровья	И. Профилактика острых кишечных и инфекционных заболеваний	- отсутствие в организации	

	<b>обучающихся</b>		групповых (2-х и более) случаев острых кишечных/инфекционных заболеваний: + 1 балла	
<b>6</b>	<b>Отсутствие нарушений действующего законодательства</b>	<b>К.</b> Состояние нормативно правовой базы, школьной документации по курируемым направлениям ( предписание, заключения, акты контролирующих органов, выполнение ремонтных работ)	Оцениваемый показатель присутствует:+ 1 балл	
		<b>К.</b> Отсутствие обоснованных обращений граждан и уровень решения конфликтных ситуаций( индивидуальный консультации) - отсутствие жалоб -1б	Оцениваемый показатель присутствует:+ 1 балл	
		<b>И.</b> Выполнение особо важных поручений: административное дежурство, руководство направлением противодействия коррупции, руководство направлением противопожарной безопасности и т.д.	оцениваемый показатель присутствует :+ 1 балл	
			<b>Итого</b>	

**Лист оценки профессиональной деятельности для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда секретаря.**

№	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Баллы	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
		Показатели		
1	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора ОУ	0-3	Количество баллов
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Оформление и ведение личных дел учащихся.	0-3	
		Ведение архивной документации.	0-3	
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-3	
		Создание банков данных, необходимых для работы, и эффективного его исполнения. (ГИС)	0-3	
		Квалификационная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника) Регулярное повышение квалификации.	0-3	

**Лист оценки профессиональной деятельности для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда специалиста по кадрам.**

№	Наименование выплаты	Условия осуществления выплаты	Баллы	Размер выплаты при достижении условий ее осуществления
		Показатели		
1	Выплаты за качество выполняемых работ	Качество организационно-технического обеспечения административно-распорядительной деятельности директора ОУ	0-3	Количество баллов
		Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др. Оформление и ведение личных дел работников, трудовых книжек, документов для пенсионного фонда	0-3	
		Ведение архивной документации.	0-3	
2	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы	Контроль за исполнением работниками школы приказов, распоряжений. Соблюдение сроков выполнения.	0-3	
		Создание банков данных, необходимых для работы, и эффективного его исполнения.	0-3	
		Квалификационная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника) Регулярное повышение квалификации.	0-3	

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о премировании работников муниципального автономного**  
**общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя общеобразовательная школа № 31»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение составлено в соответствии с положениями статьи 28 Федерального закона от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее закон N 273-ФЗ), установившей самостоятельность образовательной организации в осуществлении финансово-экономической деятельности, статьи 8 Трудового Кодекса РФ (далее ТК РФ), установившей право организации принимать локальные акты, не ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, с учетом мнения представительного органа работников, а также в соответствии с иными положениями ТК РФ и с учетом положений областных и городских нормативных актов, регулирующих оплату труда в сфере образования и положений областного и городского (на дату принятия настоящего Положения – Территориального отраслевого Соглашения по муниципальным образовательным учреждениям, подведомственным управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области на 2021-2024 годы) отраслевых соглашений сферы образования. Положение регулирует размеры, порядок и условия премирования работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31» (далее – Учреждение).

1.2. Премияльные выплаты вводятся в целях материального стимулирования работников учреждений. Премирование является поощрением за достижения работником по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы учреждения, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

1.3. Распределение премияльных выплат работникам учреждения носит государственно-общественный характер, что подтверждается участием представителей администрации, выборного профсоюзного органа (профком), профессиональных (методических) объединений работников на всех этапах распределения премияльных выплат, правом каждого работника на мотивированное выражение своего мнения в определении ему премияльных выплат, открытостью информации о размерах премияльного фонда, порядке и условиях его распределения.

1.4. В случаях: принятия органами государственной власти, органами муниципального самоуправления решений, распространяющихся на работников Учреждения; заключения Соглашений между представителями работников и работодателей на федеральном, областном и городском уровне, распространяющихся на работников Учреждения; внесения в такие решения или Соглашения изменений и дополнений, если принятые решения (изменения), заключенные Соглашения (изменения) направлены на улучшение положения работников сферы образования по сравнению с настоящим Положением, - положения данных решений (изменений) и Соглашений (изменений) имеют преимущественное значение перед нормами настоящего Положения.

1.5. Премияльные выплаты являются частью стимулирующего фонда.

На премияльные выплаты обычно направляется не менее 20% средств стимулирующего фонда учреждения (20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из областного бюджета; 20% стимулирующего фонда оплаты труда работников, финансируемых из городского бюджета). По решению Комиссии

учреждения по распределению стимулирующего фонда, на конкретный период, размер премиальной части стимулирующего фонда может быть определен менее 20% от стимулирующего фонда.

1.6. Премияльная часть стимулирующего фонда, устанавливается отдельно для следующих категорий работников:

- работников, финансирование которых производится за счет средств областного бюджета с детализацией: педагогические работники и «прочие» работники;
- работников, финансирование которых производится за счет средств городского бюджета

1.8. Размер ежемесячного премиального фонда может изменяться в зависимости от изменения стимулирующего фонда Учреждения.

1.9. Премияльный фонд распределяется один раз в месяц. Работники могут премироваться по итогам работы за месяц, квартал, полугодие и год.

Премияльный фонд необходимо расходовать до конца отчетного периода.

В целях квартального, полугодового и годового премирования может создаваться накопительный премиальный фонд.

Часть накопительного премиального фонда может быть использована в течение квартала для единовременного премирования работников ОУ за достижение высоких результатов деятельности, либо в качестве материальной помощи работникам, оказавшимся в особо трудной жизненной ситуации.

1.10. При установлении размера премии учитывается фактически отработанное/неотработанное работником за отчетный период время. По показателям премирования для которых время работы было важным, размер премиальных выплат устанавливается пропорционально отработанному за этот период времени. По показателям премирования, не зависящим от отработанного времени (призеры и т.п.), размер премиальных выплат не снижается.

1.11. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде. При этом учитывается возможность, установленная в п.1.10. настоящего Положения, определения работнику премии без снижения за неотработанное время по показателям премирования, не зависящим от отработанного времени.

Премии лицам, прекратившим трудовой договор, выплачиваются после подведения итогов работы за отчетный период, в сроки, установленные в учреждении для выплаты заработной платы.

1.12. Премияльные выплаты не могут производиться за работу, проводимую педагогическими и иными работниками учреждения для сторонних организаций.

1.11. Распределение премиальных выплат производится Комиссией по распределению стимулирующего фонда учреждения (далее - Комиссия).

Порядок выбора Комиссии определен «Положением о распределении стимулирующих выплат работникам муниципальных образовательных организаций, подведомственных управлению образования мэрии города Череповца Вологодской области» (Приложение № 4 к Соглашению).

1.12. На заседание Комиссии при распределении премиальных выплат приглашаются в качестве экспертов (без права голоса при принятии Комиссией решения) заместители директора, курирующие соответствующие направления деятельности в случае, если они не входят в состав Комиссии.

1.13. Работник учреждения имеет право:

- представить в Комиссию отчет о выполнении показателей премирования;

– обсуждать результаты своей деятельности в соответствии с показателями премирования с заместителями руководителя учреждения, руководителями профессиональных объединений, лицами, ответственными за различные направления деятельности;

– ознакомиться с ходатайствами, служебными записками о начислении премии до заседания Комиссии;

– написать заявление в отношении своей кандидатуры о несогласии с ходатайствами по начислению премии (отсутствием ходатайства по его кандидатуре) в Комиссию, присутствовать при рассмотрении такого заявления Комиссией;

– ознакомиться с протоколом Комиссии по результатам начисления премий;

– обжаловать решение Комиссии, обратившись непосредственно в Комиссию с соответствующим заявлением в течение 10 рабочих дней с даты размещения информации на стенде (Комиссия рассматривает жалобу на следующем заседании по вопросу распределения премий).

1.14. Комиссия рассматривает представленные отчеты работников, представления, ходатайства, служебные записки Руководителя, заместителей Руководителя, в том числе направленные в адрес заместителей Руководителя руководителями профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности, в соответствии с критериями, утвержденными в Положении о премировании, принятом в образовательной организации.

1.15. Решение Комиссии оформляется протоколом.

Протокол Комиссии заверяется подписями председателя Комиссии и председателя первичной профсоюзной организации (либо лиц их замещающих). Копия протокола остается у председателя профкома. Срок хранения документов - 3 года.

Жалобы, поданные работниками на решение Комиссии, рассматриваются на следующем (в следующем месяце) заседании Комиссии по вопросу распределения премий.

При рассмотрении жалобы присутствуют работник, подавший жалобу (по желанию), представители соответствующих заместителей руководителя учреждения, руководителей профессиональных объединений, лиц, ответственных за различные направления деятельности. Решение по жалобе заносится в Протокол заседания Комиссии. При удовлетворении жалобы, недополученная работником за прошлый период премия присуждается ему по итогам текущего оцениваемого Комиссией периода.

В том случае, если разногласия на заседании Комиссии не были урегулированы, составляется протокол разногласий с мотивированным обоснованием выплаты (невыплаты) премии, который подписывается председателем Комиссии по распределению стимулирующего фонда и работником образовательной организации, после чего передается на рассмотрение в Комиссию по трудовым спорам образовательной организации (по не членам Профсоюза) или выборный профсоюзный орган (для членов Профсоюза). Решение Комиссии по трудовым спорам и решение профкома учреждения (по членам Профсоюза) передается в Комиссию по распределению стимулирующего фонда для принятия окончательного решения относительно начисления (неначисления премии).

1.16. Руководитель учреждения на основании протокола заседания Комиссии издает приказ о распределении премиальной части стимулирующего фонда оплаты труда работникам учреждения. Приказ заверяется подписями руководителя учреждения и направляется в бухгалтерию для выполнения. Копия приказа передается председателю профкома.

В приказах, издаваемых в учреждении, необходимо указывать, что премии определены, «с учетом времени, фактически отработанного работниками в данном периоде».

1.17. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения. Размер премии по результатам работы не ограничен.

1.18. Размер премии устанавливается в твердой денежной форме.

## **2. Перечень нарушений, упущений в работе, при которых при которых работнику может не начисляться премия, снижаться размер премии:**

2.1. Премииальные выплаты работнику не начисляются или снижается их размер в случаях:

- нарушения трудовой дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка;
- появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нарушения норм охраны труда;
- нарушения санитарно-гигиенического режима образовательного учреждения;
- нарушения требований трудового законодательства и локальных актов образовательного учреждения;
- наличия обоснованных устных или письменных жалоб;
- ухудшения качества оказываемой образовательной услуги;
- наличия дисциплинарного взыскания в течение квартала;
- детского травматизма во время пребывания в ОУ;
- нарушения этики поведения и субординации.

2.2. Решение о снижении или о не начислении премиальных выплат работнику принимается Комиссией по представлению руководителя учреждения, с учетом объяснений работника и по согласованию с выборным профсоюзным органом учреждения образования (по членам Профсоюза).

В Комиссию должны быть представлены достоверные доказательства нарушений со стороны работника.

2.3. Решение о снижении или не начислении премии по конкретному допущенному нарушению (упущению) принимается Комиссией при распределении премии за соответствующий период (месяц, квартал, полугодие, год) при оценке деятельности работника за соответствующий период, в котором имело место допущенное нарушение (упущение) либо оно было обнаружено и оформлено (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

2.4. Решение о снижении или не начислении премии не может быть принято на будущие периоды или за периоды, в которых нарушения (упущения) отсутствовали либо не были обнаружены и оформлены (учитывая сроки привлечения к дисциплинарной ответственности, установленные в ТК РФ).

2.5. Комиссия принимает решение о полной отмене решения о снижении или о не начислении премии в случаях:

- снятия в отношении работника дисциплинарного взыскания, явившегося основанием для снижения или не начисления премии;
- при выявлении отсутствия законных обстоятельств для снижения или не начисления премии (выявления ошибок в выводах администрации и т.п.).

Руководитель учреждения обязан сообщить соответствующую информацию в Комиссию до даты ближайшего заседания Комиссии.

2.6. В случае, если законных оснований для снижения или не начисления премии изначально не было, в том числе, если работник был незаконно привлечен к дисциплинарному взысканию, Комиссия отменяет в отношении работника решение о

снижении или не начислении премии и распределяет текущий премиальный фонд с учетом необходимости компенсировать работнику необоснованно недополученную сумму премиальных выплат. При недостаточности премиального фонда в текущем периоде для такой компенсации, компенсация производится в будущих периодах, до полного возмещения работнику недополученных выплат.

3. На информационном стенде в организации в течение двух рабочих дней после принятия, должны быть размещены также следующие документы, касающиеся распределения премиальной части стимулирующего фонда:

- Положение о распределении премиальной части стимулирующего фонда, принятое в учреждении;
- Критерии оценки деятельности работников (показатели премирования), принятые в учреждении;
- Справка об остатке денежных средств стимулирующего фонда, перешедших для распределения в премиальную часть (за прошедший месяц).
- Единая таблица «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм).
- Ответственный – руководитель учреждения.

**Показатели для расчета премиальных выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы по педагогическим должностям работников МАОУ «СОШ № 31» за 20\_\_/20\_\_ учебный год**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Наименование должности/преподаваемый предмет \_\_\_\_\_

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, проекта работы, проекта (с указанием темы)	Результат
1	2		3	4	5
1	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, семинаров, конкурсов, спектаклей, праздников	<i>-отсутствие участия -0 баллов</i> <i>-участие-0,5 балла</i> <i>-муниципальный уровень: (призер-0,5 балла, победитель-1 балл.)</i> <i>-региональный уровень (призер-1балл, победитель-2 балла)</i> <i>-федеральный уровень (призер-2 балла, победитель-3 балла)</i>	0-3 за каждый		
2	Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа учреждения ( положительные отзывы в соц сетях, школьная форма и т.д)	<i>-отсутствие участия -0 баллов</i> <i>-школьный уровень- 2 балл</i> <i>-муниципальный уровень-3 балла</i> <i>-региональный уровень- 4 балла</i> <i>- федеральный уровень – 5 балла</i>	0-5 за каждый		
3	Высокие результаты проведенных государственными органами проверок, за высокие показатели при аттестации учреждения и других видов проверок надзорных органов	<i>-отсутствие участия -0 баллов</i> <i>-школьный уровень-1 балл</i> <i>-муниципальный уровень-2 балл</i> <i>-региональный уровень- 3 балла</i> <i>- федеральный уровень – 4 балла</i>	0-4 за каждую		

4	Качественная подготовка четвертной, полугодовой и годовой отчетности	<p><i>Низкий уровень (многочисленные замечания)-0 баллов</i></p> <p><i>Средний уровень (своевременное заполнение/предоставление, небольшие замечания) -1 балл</i></p> <p><i>Высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) -2 балла</i></p>	0-2		
5	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений администрации	<p><i>-отсутствие -0 баллов</i></p> <p><i>-школьный уровень-1б</i></p> <p><i>региональный уровень-2 балла</i></p> <p><i>- федеральный уровень- 3 балла</i></p>	0-3		
6	Качественное применение здоровьесберегающих технологий, приводящих к снижению заболеваемости детей; (участие в ГТО, соревнованиях (длительных) различных уровней и т.д.)	<p><i>Низкий уровень-0 баллов</i></p> <p><i>Средний уровень -1 балл</i></p> <p><i>Высокий уровень -2 балла</i></p>	0-2		
7	Качественные результаты, достигнутые в инновационной деятельности, экспериментальной работе, при разработке и внедрении авторских учебных программ, курсов, пособий, при разработке и внедрении учебно-методических комплектов нового поколения, за качественное участие в мероприятиях по получению грантов	<p><i>Низкий уровень -0 баллов</i></p> <p><i>Средний уровень -1 балл</i></p> <p><i>Высокий уровень -2 балла</i></p>	0-2		
8	Своевременное и качественное заполнение различных баз данных	<p><i>Низкий уровень -0 баллов</i></p> <p><i>Средний уровень -1 балл</i></p> <p><i>Высокий уровень -2 балла</i></p>	0-2		

9	Участие в работе комиссий, создаваемых в учреждении по приказу Руководителя (комиссии по набору в первые, пятые, профильные классы, конфликтные комиссии и т.д.)	-отсутствие -0 баллов -школьный уровень- 1б	0-1 За каждую комиссию		
10	Качественное и активное участие в мероприятиях, реализуемых в соответствии с различными планами работы учреждения (метапредметные недели, работа в летних лагерях с дневным пребыванием детей, ГИА, всероссийские олимпиады школьников и т.д)	Низкий уровень -0 баллов Средний уровень -1 балл Высокий уровень -2 балла	0-2		
11	Качественное и активное участие в культурно-массовых, спортивных и иных мероприятиях с обучающимися и родителями, реализуемых в соответствии с планом работы учреждения; (организация экскурсий, различных форм выездных уроков, исполнение «ролей» на праздниках, активное участие в мероприятиях и соревнованиях различных уровней, работа с детскими общественными организациями и т.д.)	-отсутствие участия -0 баллов -муниципальный этап: участник -1 балл; призер – 2 балла; победитель – 3 балла. -региональный этап: участник – 2 балла; призер – 3 балла; победитель – 4 балла. -заключительный этап: участник – 3 балла; призер – 4 балла; победитель – 5 баллов.	0-5 за каждое		
12	Активное участие в общественной жизни коллектива	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл (победитель, призер) -муниципальный уровень-2 балла (победитель, призер) -региональный уровень, федеральный уровень- 3 балла (победитель, призер)	0-3 за каждое		
13	Активное участие в мероприятиях, направленных на повышение профессиональной компетентности педагогических работников по эффективному применению оборудования ЦОС, обобщению успешного опыта, проведения открытых уроков в рамках цифровой трансформации образования	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 1 балл (победитель, призер) -муниципальный уровень-2 балла (победитель, призер) -региональный	0-3		

		уровень, федеральный уровень- 3 балла (победитель, призер)			
--	--	---	--	--	--

Показатели для расчета **премиальных** выплат за качество выполняемых работ,  
интенсивность и высокие результаты работы  
заместителей директора, специалистов МАОУ «СОШ № 31».  
за 20\_\_/20\_\_ учебный год

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Наименование должности \_\_\_\_\_

№ п/п, категория показателя	Показатели оценки		Возможное количество баллов	Название мероприятия, работы, проекта (с указанием темы)	Результат
1	2		3	4	5
1	Активное участие и большой вклад в реализацию проектов, участие в подготовке и проведении конференций, выставок, собраний, семинаров, конкурсов, праздников, грантов, обобщение опыта.	-отсутствие участия -0 баллов -участие-0,5 балла -муниципальный уровень: (призер-0,5 балла, победитель-1 балл.) -региональный уровень (призер-1балл, победитель-2 балла) -федеральный уровень (призер-2 балла, победитель-3 балла)	0-3 за каждый		
2	Разработка и проведение мероприятий, направленных на создание положительного имиджа учреждения ( положительные отзывы в соц сетях, реализация пилотных проектов: школьная форма и т.д)	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень- 2 балл -муниципальный уровень-3 балла -региональный уровень- 4 балла - федеральный уровень – 5 балла	0-5 за каждый		

3	Высокие результаты проверок, проведенных государственными органами	-отсутствие участия -0 баллов -школьный уровень-1 балл -муниципальный уровень-2 балл -региональный уровень- 3 балла - федеральный уровень – 4 балла	0-4 за каждую		
4.	Обращение граждан и уровень решения конфликтных ситуаций	- отсутствие <u>обоснованных</u> обращений-1балл -отсутствие любых обращений -2балла	0-2 за каждое		
5.	Организация образовательного процесса в соответствии с требованиями действующих СанПин	-отсутствие нарушений обращений -2балл	0-2		
6.	Факты детского и взрослого травматизма в ОУ	-отсутствие фактов детского/взрослого травматизма-2 балл	0-2		
7	Своевременное и качественное предоставление информации, заполнение баз данных	-низкий уровень (многочисленные замечания)-0 баллов -средний уровень (своевременное заполнение/ предоставление, небольшие замечания) -1 балл -высокий уровень (качественное заполнение/предоставление, ведение, сдача) - 2 балла	0-2 за каждое		
8	Качественное и оперативное выполнение особо важных заданий и особо срочных работ, разовых поручений директора, представителей контролирующих органов	-отсутствие -0 баллов -школьный уровень-1б -муниципальный уровень-2балла -региональный уровень-3 балла - федеральный уровень- 4 балла	0-4		

дина таблица «Достижения работников по показателям премирования» (без указания сумм).

Достижения работников \_\_\_\_\_ (наименование учреждения)  
за период \_\_\_\_\_ (указать период)  
по показателям премирования (без указания сумм).

<b>№/п</b>	<b>ФИО</b>	<b>Должность</b>	<b>Наименование показателя премирования</b> (с указанием пункта Положения о премировании)

**Положение  
о системе оплаты труда работников муниципального автономного  
образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 31»**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, положением «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Череповца», утвержденное постановлением мэрии города от 06.03.2019 № 845 ( с последующими изменениями сентябрь 2021 г.) и устанавливает систему оплаты труда работников образовательной организации.

1.2. Система оплаты труда работников организаций устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- профессиональных стандартов.

1.3. Уровень образования работников для установления коэффициента уровня образования определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, если это не определено иными нормативными актами.

1.4. Окончание трех полных курсов образовательной организации высшего образования дает право на установление коэффициента уровня образования, предусмотренного для среднего профессионального образования.

1.5. Коэффициент уровня образования устанавливается работникам организации, занимающим должности, отнесенные к следующим профессиональным квалификационным группам:

- должности педагогических работников;
- должности третьего и четвертого уровней.

1.6. Выплата за стаж работы устанавливается с момента возникновения права на назначение выплаты или изменения ее размера. Если у работника право на назначение или изменение размера выплаты за стаж работы наступило в период его пребывания в очередном отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата назначается после окончания отпуска, периода временной нетрудоспособности.

В том случае, если у работника право на назначение или изменение выплаты наступило в период исполнения государственных обязанностей, при подготовке или повышении квалификации с отрывом от работы в учебном заведении, где за слушателем сохраняется средний заработок, ему устанавливается выплата с момента наступления этого права и производится перерасчет среднего заработка.

1.7. При увольнении работника выплата за стаж работы начисляется пропорционально отработанному времени и производится при окончательном расчете.

1.8. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается при условии соответствия имеющегося звания специфике работы, выполняемой работником в организации.

1.9. К почетным относятся звания, начинающиеся со слов «Народный», «Заслуженный», «Мастер спорта международного класса».

1.10. Выплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по согласованию сторон в соответствии с **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

1.11. Районный коэффициент начисляется на оклад (должностной оклад, должностной оклад с учетом учебной нагрузки), компенсационные и стимулирующие выплаты, иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

1.12. Основные понятия и определения используются в настоящем Положении в значениях, определенных **Трудовым кодексом** Российской Федерации.

## **2. Система оплаты труда работников организации, за исключением руководителей, их заместителей**

2.1. Система оплаты труда работников организации, за исключением руководителей, их заместителей, включает в себя:

- оклады (должностные оклады);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

2.2. Минимальный размер оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе работника организации устанавливается согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.3. Оклад (должностной оклад) работников организации формируется на основе последовательного применения к минимальному размеру оклада (должностного оклада) по профессиональной квалификационной группе отраслевого коэффициента, коэффициента квалификационного уровня (приложение 2 к Положению), коэффициента уровня образования, коэффициента за квалификационную категорию.

Должностной оклад с учетом учебной нагрузки определяется как соотношение фактической продолжительности рабочего времени педагогического работника к норме рабочего времени, установленной Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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», умноженной на размер должностного оклада.

В оклады (должностные оклады) педагогических работников муниципальных образовательных организаций включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам составляет 100 рублей.

2.4. Отнесение должностей работников организации к профессиональным квалификационным группам осуществляется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации. Конкретный размер коэффициента квалификационного уровня устанавливается в соответствии с приложением 8 к настоящему Положению.

2.5. Размер отраслевого коэффициента для работников организации, за исключением педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, работников, замещающих должности «лаборант», «библиотекарь», «младший воспитатель», составляет 1,155.

Размер отраслевого коэффициента:

- для педагогических работников – 1,903

2.6. Коэффициенты уровня образования устанавливаются работникам организации в соответствии с образованием и присвоенной квалификацией согласно приложению 3 к настоящему Положению.

2.7. Коэффициенты за квалификационную категорию устанавливаются работникам организаций согласно приложению 4 к настоящему Положению.

2.8. Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций устанавливаются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

2.9. Выплаты компенсационного характера.

2.9.1. Работникам организаций выплаты компенсационного характера и их размер устанавливаются приказом руководителя организации.

2.9.2. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда работникам организации устанавливаются к окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем организации с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

2.9.3. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда.

2.9.4. Выплата за работу в ночное время работникам организаций устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), рассчитанному за каждый час работы в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.).

2.9.5. Доплата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, за разделение рабочей смены на части (с перерывом более двух часов) устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по занимаемой должности за отработанное время в эти дни.

2.9.6. При определении режима работы работников, при составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением педагогическими работниками педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени педагогических работников целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени, с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю (месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

2.9.7. Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классам, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки по занимаемой должности в месяц.

2.9.8. Доплата за работу с детьми (группами детей) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, социальным педагогам, педагогам-психологам, психологам, логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, учителям,

устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки.

2.9.9. Доплата за проверку тетрадей устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц:

- учителям русского языка, литературы - в размере 20%;
- учителям начальных классов, математики - в размере 15%;
- учителям физики, химии, биологии, иностранного языка, истории, географии, обществознания, информатики - в размере 10%;
- учителям остальных предметов учебного плана при наличии фактической работы по проверке тетрадей, установленной тарификационной комиссией организации, - 5%.

2.9.10. Доплата за заведование учебными кабинетами, спортивными залами устанавливается в размере 5% к окладу (должностному окладу) в месяц, за исключением кабинетов химии, физики, информатики, лабораторий, учебных мастерских, выплата за заведование которыми устанавливается в размере 10% к окладу (должностному окладу).

2.9.11. Доплата за классное руководство устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц в зависимости от квалификационной категории работника:

- высшая квалификационная категория - 22%;
- 1-я квалификационная категория - 27%;
- педагоги без категории - 34%.

2.9.11.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательной организации устанавливается в размере 5 000 рублей. Порядок предоставления и условия выплаты определены Правилами выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными постановлением Правительства Вологодской области от 22.06.2020 № 715.

2.9.12. Доплата за работу педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательной организацией основных образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов, устанавливается в размере 17 процентов к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.9.13. Доплата за выполнение работы инспектора по охране прав детства устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц 5%

2.9.14. Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц 10%

2.9.15. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов от оклада (должностного оклада), должностного оклада с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.9.16. Доплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций за обучение лиц, находящихся в следственном изоляторе, устанавливается в размере 15 процентов к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.9.17. Доплата за работу педагогическим работникам, осуществившим в предыдущем учебном году подготовку победителей и (или) призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников, устанавливается в размере 17 процентов к окладу (должностному окладу), должностного оклада с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.9.18. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно

отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

2.10. Выплаты стимулирующего характера.

2.10.1. Конкретные виды выплат стимулирующего характера и их размер работникам организаций определяются локальными правовыми актами организации по согласованию с выборным профсоюзным органом и устанавливаются приказом руководителя организации.

2.10.2. Стаж педагогической работы определяется согласно приложениям 9, 10, 11 к настоящему Положению.

2.10.3. Выплата за стаж работы устанавливается педагогическим, специалистам (специалист по кадрам, специалист по охране труда).

2.10.4. Выплаты за стаж работы устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	15
от 10 до 15 лет	20
15 и более	30

2.10.5. Руководителям структурных подразделений выплата за стаж работы устанавливается согласно пункту 3.7.5 настоящего Положения.

2.10.6. Молодым специалистам назначается выплата за стаж педагогической работы до 3 лет в размере 12 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Выплата в указанном размере прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы либо ранее - по заявлению работника о прекращении выплаты в комиссию организации по определению трудового стажа.

2.10.7. Специалисту по кадрам в стаж работы засчитывается время работы по специальности и аналогичных специальности должностях.

2.10.8. На основании решения комиссии организации по определению трудового стажа издается приказ руководителя организации о назначении выплаты за стаж работы работникам организации.

2.10.9. Доплата молодым специалистам в размере 30% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Молодыми специалистами считаются работники в возрасте не старше 35 лет, принятые на педагогическую должность в образовательные организации в течение трех лет после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования либо продолжившие работу на педагогической должности после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки "Образование и педагогические науки", успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за три года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по основным общеобразовательным программам, работники, обучающиеся по образовательным программам высшего образования по специальностям и направлениям подготовки, соответствующим направленности дополнительных общеобразовательных программ, и успешно прошедшие промежуточную аттестацию не менее чем за два года обучения, допущенные к занятию педагогической деятельностью по дополнительным общеобразовательным программам. Выплата прекращается по достижению трех лет стажа педагогической работы.

2.10.10. Доплата педагогам-наставникам в размере 30 % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц. Педагогами-

наставниками считаются работники, назначенные приказом руководителя образовательной организации для сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста в первый год его работы в образовательной организации.

2.10.11. Доплата педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам в размере 30% к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.10.12. Доплата социальным педагогам в размере 30 % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.10.13. Доплата педагогам-библиотекарям в размере 20 % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц.

2.10.14. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень	В процентах к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц
Кандидат наук	15
Доктор наук	20

2.10.15. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц.

2.10.16. Руководителям структурных подразделений, ведущим часы преподавательской работы, за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР надбавка устанавливается как по должности руководителя структурного подразделения, так и должности учителя.

2.10.17. Выплаты работникам организации за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме), максимальными размерами не ограничиваются, за исключением годового премирования по итогам учебного года, определяются коллективным договором и закрепляются локальными правовыми актами образовательной организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

2.10.18. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы, показатели премирования работников организаций, степень их достижения и сроки, на которые они устанавливаются, определяются организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников), за исключением годового премирования по итогам учебного года.

2.10.19. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты работникам организации устанавливаются созданной в организации комиссией по установлению выплат стимулирующего характера. Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом. На основании решения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера издается приказ руководителя организации.

2.10.20. Премии вносятся в целях материального стимулирования работников организации. Премии являются поощрением за достижения по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад в развитие и совершенствование работы организации, за эффективную работу по применению в обучении передовых технологий, форм и методов.

2.10.21. Премии производятся по результатам работы за периоды, которые определены организацией самостоятельно, за исключением годового премирования по итогам учебного года.

2.10.22. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства областного бюджета;
- средства городского бюджета;

– средства от приносящей доход деятельности.

2.10.23. Лишение премии или снижение ее размера зависит от выполнения показателей. Решение о лишении премии или снижении ее размера принимается организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения представительного органа работников).

2.10.24. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

2.10.25. Основанием для начисления премиальных выплат и выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы является приказ руководителя организации, подготовленный по результатам показателей рейтинговой оценки профессиональной деятельности работников и показателей премирования.

2.10.26. Если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организации, премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

2.10.27. Работникам, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, выходом на пенсию, увольнением в связи с ликвидацией организации, сокращением штата и по другим уважительным причинам, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде, если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организации.

2.10.28. Годовое премирование работников организаций устанавливается в твердой денежной сумме, выплачивается одновременно по итогам учебного года на основании приказа руководителя образовательной организации, подготовленного исходя из размеров и оснований годового премирования, указанных в приложении № 12 к настоящему Положению.

2.10.29. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, работникам организаций не производятся.

2.10.30. Выплаты стимулирующего характера (за исключением годового премирования по итогам учебного года) осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

### **3. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей организации.**

3.1. Система оплаты труда руководителей, заместителей руководителей включает в себя:

- оклад (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера;
- иные выплаты в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Вологодской области и муниципальными нормативными правовыми актами.

3.2. Минимальный размер должностного оклада руководителей организаций составляет 7239,00 рублей, заместителей руководителей - 4743,00 рубля.

3.3. Должностные оклады руководителей, заместителей руководителей формируются на основе последовательного применения к минимальным должностным окладам персонального коэффициента согласно приложению 5 к настоящему Положению,

коэффициента уровня образования согласно приложению 3 к настоящему Положению, коэффициента за квалификационную категорию.

При подтверждении соответствия занимаемой должности руководителями, заместителями руководителя устанавливается коэффициент за квалификационную категорию в размере 1,40.

В должностные оклады руководителей, заместителей руководителей, осуществляющих педагогическую деятельность и (или) координацию педагогической деятельности в соответствии с должностными обязанностями, включается ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями составляет 100 рублей.

#### 3.4. Персональный коэффициент.

3.4.1. Персональный коэффициент устанавливается исходя из объемных показателей деятельности организации, определяющих сложность работы по руководству организацией:

№ п/п	Наименование показателя	Условия расчета	Количество баллов	
<b>Общеобразовательные организации</b>				
1	Количество обучающихся в образовательной организации	из расчета на каждого обучающегося	0,3	
2	Количество классов	из расчета на каждый класс	1	
3	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	1	
4	Количество работников, имеющих первую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	0,5	
5	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	1	
6	Режим работы образовательной организации: в две смены	из расчета за каждый класс, обучающийся во вторую смену	1	
7	Количество обучающихся, охваченных дополнительными общеразвивающими программами	за каждого обучающегося, охваченного дополнительными общеразвивающими программами, реализуемыми в организации	0,5	
8	Наличие школьного музея, имеющего паспорт установленного образца	за наличие	20	
9	Наличие отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение образовательного процесса	за 1 здание	5	
		за 2 и более	20	
10	Организация работы лагерей дневного пребывания на базе образовательной организации	за 1 смену (июнь)	5	
		за 2 смены (июнь-июль)	15	
		в каникулярное время	5	
11	Наличие победителей и призеров олимпиад:	за каждого победителя и призера		
			городских	1
			региональных	5
			всероссийских	15

	международных		20
12	Наличие международных проектов	при наличии договора или соответствующего приказа органа управления образования	20
13	Количество дошкольных групп в общеобразовательных организациях	за группу	10
14	Наличие при общеобразовательной организации учебно-консультационных пунктов	до 100 человек	10
		от 100 до 200 человек	20
		свыше 200 человек	30
15	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
16	Наличие оборудованной и используемой в образовательном процессе спортивной площадки, имеющей паспорт	за наличие	15
17	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета	за каждую единицу	15
18	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 20
19	Наличие в общеобразовательных организациях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, кроме образовательных организаций (классов, групп), осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (организация инклюзивного обучения)	за каждого обучающегося	5
20	Наличие в общеобразовательной организации собственной столовой.	за наличие	15
21	Наличие архитектурной доступности здания/части здания для маломобильных групп населения (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	за наличие	20
<b>Организации дополнительного образования</b>			
1	Количество обучающихся в образовательной организации	из расчета на каждого обучающегося	0,3
2	Количество объединений, групп	за каждое объединение за каждую группу	10 5
3	Количество работников в образовательной организации	за каждого работника	1
4	Количество работников, имеющих первую квалификационную	дополнительно за каждого работника	0,5

	категорию		
5	Количество работников, имеющих высшую квалификационную категорию	дополнительно за каждого работника	1
6	Режим работы образовательной организации в две смены	за наличие	20
7	Наличие музея, имеющего паспорт установленного образца	за наличие	20
8	Наличие двух и более отдельно стоящих зданий, в которых осуществляется ведение общеобразовательного процесса	за наличие	20
9	Организация работы лагерей дневного пребывания на базе образовательной организации	за 1 смену (июнь)	5
		за 2 смены (июнь-июль)	15
		в каникулярное время	5
10	Наличие победителей и призеров олимпиад:	за каждого победителя и призера	
	городских		1
	региональных		5
	всероссийских		15
	международных	20	
11	Количество дошкольных групп в организациях дополнительного образования	за группу	5
12	Количество групп для детей от 14 до 18 лет в организациях дополнительного образования	за группу	10
13	Наличие детей с ограниченными возможностями здоровья	за 1 обучающегося	5
14	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 20
15	Наличие архитектурной доступности здания/части здания для маломобильных групп населения (обучающихся с ограниченными возможностями здоровья)	за наличие	20

3.4.2. Образовательные организации относятся к 1-й, 2-й, 3-й, 4-й группам по оплате труда руководителей, заместителей руководителя по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности организации, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Образовательная организация	Группа, к которой организация относится по оплате труда руководителей, заместителей руководителя, по сумме баллов			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по программам основного общего и среднего общего образования с углубленным изучением	свыше 400 баллов	от 300 до 400 баллов	до 300 баллов	-

	отдельных предметов				
2	Школы, центры и другие общеобразовательные организации; организации дополнительного образования; другие образовательные организации	свыше 500 баллов	от 350 до 500 баллов	от 200 до 350 баллов	до 200 баллов
3	Общеобразовательные организации, осуществляющие образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	свыше 400 баллов	от 300 до 400 баллов	до 300 баллов	-

3.4.3. При управлении образования мэрии ежегодно создается тарификационная комиссия, состав которой утверждается приказом начальника управления образования мэрии.

Комиссией определяются объемные показатели деятельности организаций по типам и видам, общее количество баллов, производится отнесение образовательной организации к группе оплаты труда руководителя организации, заместителя руководителя для установления персонального коэффициента.

3.4.4. Решения комиссии оформляются протоколом. Начальник управления образования мэрии утверждает протокол и издает приказ об отнесении организации к группе оплаты труда.

3.5. Выплаты компенсационного характера.

3.5.1. Руководителям организаций, заместителям руководителя устанавливаются выплаты компенсационного характера согласно **приложению 7** к настоящему Положению.

3.5.2. Руководителям организаций выплаты и их размер устанавливаются распоряжением мэрии города, заместителям руководителя - приказом руководителя организации.

3.5.3. Выплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда руководителям организаций, заместителям руководителя устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц по результатам специальной оценки условий труда. Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителям организаций распоряжением мэрии города, заместителям руководителя - приказом руководителя организации с учетом мнения представительного органа работников либо коллективным договором, трудовым договором.

3.5.4. Доплаты за работы с вредными и (или) опасными условиями труда производятся за часы фактического нахождения работника в данных условиях труда.

3.5.5. Доплата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, за разделение рабочей смены на части (с перерывом более двух часов) устанавливается к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности за отработанное время в эти дни.

3.5.6. При определении режима работы руководителей организаций, заместителей руководителя работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы в рабочем времени.

3.5.7. Перерывы в работе, связанные с выполнением работы сверх норм, установленных за должностной оклад, к режиму рабочей смены с разделением ее на части не относятся.

3.5.8. Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема

дополнительной работы в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц.

3.5.9. Доплата за работу в образовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, имеющей отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается руководителю и (или) одному из заместителей руководителя, деятельность которого связана с организацией образовательного процесса, при условии наполняемости хотя бы одного из классов (групп) не ниже нормативной, в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.10. Руководителям организаций, заместителям руководителя как педагогическим работникам (специалистам, служащим) производятся компенсационные выплаты, предусмотренные **пунктом 1.3.4** приложения 7 к настоящему Положению.

Доплата за проверку тетрадей устанавливается в зависимости от предметной специализации в процентах к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц:

- учителям русского языка, литературы - в размере 20%;
- учителям начальных классов, математики - в размере 15%;
- учителям физики, химии, биологии, иностранного языка, истории, географии, обществознания, информатики - в размере 10%;
- учителям остальных предметов учебного плана при наличии фактической работы по проверке тетрадей, установленной тарификационной комиссией организации, - 5%.

Доплата за заведование учебными кабинетами, спортивными залами устанавливаются в размере 5% от оклада (должностного оклада) в месяц, за исключением кабинетов химии, физики, информатики, лабораторий, учебных мастерских, выплата за заведование которыми устанавливается в размере 10% к окладу (должностному окладу).

Доплата за классное руководство устанавливается к окладу (должностному окладу) в месяц в зависимости от квалификационной категории работника:

- высшая квалификационная категория - 22%;
- 1 квалификационная категория - 27%;
- педагоги без категории - 34%.

Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.10.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство руководителям организаций, заместителям руководителя как педагогическим работникам общеобразовательных организаций устанавливается в размере 5 000 рублей. Порядок предоставления и условия выплаты определены **Правилами** выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам государственных образовательных организаций области и муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, утвержденными **постановлением** Правительства Вологодской области от 22.06.2020 № 715.

3.5.11. Доплата за руководство организацией, являющейся федеральной или областной экспериментальной площадкой, базовой общеобразовательной организацией, центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром, федеральной или областной инновационной площадкой, базовой организацией по закупке учебников, областной или федеральной пилотной площадкой, региональной стажировочной площадкой, устанавливается руководителю, заместителям руководителя организации в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц за каждый вид.

3.5.12. Доплата за руководство организацией, являющейся пунктом проведения экзаменов (пункт ЕГЭ), устанавливается руководителю и заместителям руководителя организации в процентах к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.13. Руководителю, заместителям руководителя общеобразовательных организаций за организацию работы в общеобразовательной организации, осуществляющей образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углубленное изучение отдельных предметов, устанавливается доплата в размере 17 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.14. Руководителю, заместителям руководителя доплата за организацию работы в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.5.15. Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением, устанавливается в размере 20 процентов в процентах к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц.

3.5.16. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35 процентов к окладу (должностному окладу), рассчитанному за каждый час работы в ночное время (с 22.00 час. до 6.00 час.).

3.6. Выплаты стимулирующего характера.

3.6.1. Руководителю организации, заместителям руководителя устанавливаются выплаты стимулирующего характера согласно **приложению 7** к настоящему Положению.

3.6.2. Руководителю организации стимулирующие выплаты и их размер устанавливаются распоряжением мэрии города.

3.6.3. Заместителям руководителя стимулирующие выплаты и их размер устанавливаются приказом руководителя организации.

3.6.4. Стаж педагогической работы определяется согласно **приложениям 9, 10, 11** к настоящему Положению.

Руководителям, заместителям руководителя организации в стаж работы засчитывается время работы по специальности, на аналогичных специальности должностях, руководящих должностях.

3.6.5. Выплата за стаж работы устанавливается в следующих размерах:

Стаж работы	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
от 1 до 5 лет	10
от 5 до 10 лет	20
от 10 до 15 лет	30
15 и более	40

3.6.6. Выплата за стаж работы и ее размер руководителю организации устанавливается распоряжением мэрии города на основании решения комиссии по определению стажа педагогической работы, созданной при управлении образования мэрии.

3.6.7. Заместителям руководителя назначение выплаты за стаж работы производится приказом руководителя организации на основании решения комиссии муниципальной образовательной организации по установлению трудового стажа.

3.6.8. Надбавка за наличие ученой степени устанавливается в следующих размерах:

Ученая степень	В процентах к окладу (должностному окладу) в месяц
Кандидат наук	15
Доктор наук	20

3.6.9. Надбавка за почетное звание Российской Федерации, СССР устанавливается в размере 20 процентов к окладу (должностному окладу) в месяц.

3.6.10. Руководителю организации, заместителям руководителя, ведущим часы преподавательской работы, за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР надбавка устанавливается как по должности руководителя, так и по должности учителя.

3.6.11. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются в абсолютном значении (твердой сумме) за месяц.

3.6.12. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты руководителям организаций устанавливаются распоряжением мэрии города и максимальными размерами не ограничиваются.

3.6.13. Премииальные выплаты вводятся в целях материального стимулирования руководителей организаций. Премирование является поощрением за достижения организации по качественным и количественным показателям в работе и личный вклад руководителя в развитие и совершенствование работы организации, за эффективную работу по подготовке работников квалифицированного труда, отвечающих требованиям современного уровня квалификации, передовым технологиям и прогнозам развития отраслей экономики.

3.6.14. Премирование руководителей может производиться как по результатам работы за месяц, квартал, так и по результатам работы за год.

3.6.15. Источниками средств, направленных на премирование, являются:

- средства областного бюджета;
- средства городского бюджета;
- средства от приносящей доход деятельности.

3.6.16. Конкретные показатели качества выполняемых работ, интенсивности и высокие результаты работы, показатели премирования руководителей организаций по видам организаций и сроки, на которые они устанавливаются, методика расчета размера стимулирующих выплат за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы в денежном выражении руководителям образовательных организаций определяются управлением образования мэрии и утверждаются приказом начальника управления образования мэрии.

3.6.17. Назначение премии, ее размер зависит от выполнения показателей премирования.

3.6.18. Выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.

3.6.19. Основанием для начисления и выплаты премии является распоряжение мэрии города, подготовленное по результатам отчетов о выполнении показателей премирования, установленных приказом управления образования мэрии, которые организации представляют в управление образования мэрии. Управление образования мэрии представляет в мэрию города проект распоряжения в течение 5 дней после предоставления данных организациями.

3.6.20. Если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организаций, премия не начисляется за периоды, не относящиеся к фактически отработанному времени:

- временной нетрудоспособности;
- отпусков без сохранения заработной платы;
- очередных и учебных отпусков;
- повышения квалификации.

3.6.21. Руководителю организации, заместителям руководителя, проработавшим неполный период, за который производится выплата премии, и прекратившим трудовой договор по собственной инициативе, в связи с переводом на другую работу в образовательную организацию, призывом на службу в Вооруженные силы Российской Федерации, поступлением в учебные заведения, уходом на пенсию, состоянием здоровья,

сокращением численности или штата, истечением срока трудового договора, ликвидацией организации, выплата премии производится из расчета времени, фактически отработанного в данном периоде, если иное не установлено в коллективном договоре и (или) локальных актах организаций.

3.6.22. Для заместителей руководителя выплаты за качество выполняемых работ, интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты и сроки, на которые они устанавливаются, определяются каждой организацией самостоятельно по согласованию с профсоюзным органом в пределах фонда оплаты труда организации и максимальными размерами не ограничены.

3.6.23. Иные выплаты стимулирующего характера, не предусмотренные настоящим Положением, руководителю, заместителю руководителя не производятся.

3.6.24. Выплаты стимулирующего характера осуществляются с учетом фактически отработанного времени.

#### **4. Формирование фонда оплаты труда**

4.1. Фонд оплаты труда работников организации формируется на очередной финансовый год (очередной финансовый год и плановый период) исходя из численности работников, предусмотренной штатным расписанием, с учетом окладов (должностных окладов), включая повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, за счет средств городского бюджета исходя из объема выделенной субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания на оказание муниципальных услуг (выполнение работ) и средств от приносящей доход деятельности.

4.2. Фонд оплаты труда организации состоит из базовой части, обеспечивающей гарантированную заработную плату и включающей оклад (должностной оклад) с учетом учебной нагрузки и выплаты компенсационного характера, и стимулирующей части, включающей выплаты стимулирующего характера.

4.3. Фонд оплаты труда организации формируется за счет средств городского бюджета с учетом межбюджетных трансфертов из вышестоящего бюджета и средств от приносящей доход деятельности.

4.4. Размер фонда оплаты труда по организации определяется управлением образования мэрии.

#### **5. Применение Положения организациями**

Система оплаты труда, предусмотренная Положением, применяется для регулирования оплаты труда работников организаций.

Работникам организации, отработавшим за месячный период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), размер расчетной заработной платы которых ниже **минимального размера** оплаты труда с учетом районного коэффициента, осуществляется ежемесячная выплата в размере разницы между минимальным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента и расчетным размером оплаты труда с учетом районного коэффициента.

#### **6. Заключительные положения**

6.1. Заработная плата работников организации (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с Положением, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения в действие настоящего Положения, при условии сохранения

объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. За счет экономии фонда оплаты труда руководителю организации, его заместителям и работникам организации производятся следующие выплаты:

- материальная помощь в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, жена, муж, сын, дочь) в размере одного должностного оклада;

- материальная помощь в связи с юбилейными датами (юбилейными датами следует считать 50-летие со дня рождения и другие последующие за ним пятилетия) в размере одного должностного оклада.

Решение об указанных выплатах заместителям руководителя, работнику организации принимает руководитель организации на основании письменного заявления заместителя руководителя, работника.

Решение об указанных выплатах руководителю организации принимает представитель нанимателя (работодатель) на основании письменного заявления руководителя.

6.3. Выплаты, предусмотренные **пунктом 6.2** настоящего Положения, не учитываются при расчете средней заработной платы в соответствии с **пунктом 3** постановления Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

6.4. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций не должен превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда лиц, замещающих должности муниципальной службы в мэрии города.

Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации определяется путем деления установленного объема бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации (без учета объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на финансовое обеспечение расходов, связанных с выплатой районного коэффициента, а также объема бюджетных ассигнований, предусматриваемых на оплату труда работников организаций, в отношении которых федеральными законами, актами Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) на численность работников организации в соответствии с утвержденным штатным расписанием (без учета численности работников, в отношении которых установлены специальные требования к уровню оплаты их труда) и деления полученного результата на 12 (количество месяцев в году).

Руководитель организации ежегодно в срок до 1 января очередного финансового года предоставляет в орган мэрии, осуществляющий функции и полномочия учредителя в отношении муниципальной организации, расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организации.

Приложение 1  
к Положению

Минимальный размер окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам в организациях

Профессиональная квалификационная группа	Размер оклада, (руб.)
Профессии первого уровня	1 592,0
Должности первого уровня	
Профессии второго уровня	1 852,0
Должности второго уровня	
Должности работников культуры, искусства среднего звена	
Должности педагогических работников	3 276,0
Должности третьего уровня	3 276,0
Должности работников культуры, искусства ведущего звена	
Должности четвертого уровня	4 394,0
Должности руководителей структурных подразделений образования, заведующий библиотекой, балетмейстер	

Коэффициенты квалификационного уровня

Профессиональная квалификационная группа	Размеры коэффициента квалификационного уровня
Профессии первого уровня	1,09-1,14
Должности первого уровня	1,3
Должности и профессии второго уровня. Должности учебно-вспомогательного персонала, должности работников культуры, искусства среднего звена	1,09-1,75
Должности педагогических работников	1
Должности третьего уровня	1,3
Должности работников культуры, искусства ведущего звена	1
Должности четвертого уровня	1,9
Должности руководителей структурных подразделений образования, заведующий библиотекой, балетмейстер	1,6

Коэффициенты уровня образования

Уровень образования	Размеры коэффициентов
Высшее образование с присвоением лицу квалификации «магистр» или «специалист»	1,25
Высшее образование с присвоением лицу квалификации «бакалавр»	1,20
Среднее профессиональное образование	1,15

Коэффициенты за квалификационную категорию

Квалификационная категория*	Размер коэффициента для должностей педагогических работников муниципальных общеобразовательных организаций, муниципальных организаций дополнительного образования
Высшая категория	1,60
Первая категория	1,30
Вторая категория**	1,15

\* Определяется на основании аттестации

\*\* За квалификационную категорию, присвоенную до 1 января 2011 года.

Персональный коэффициент

Группа по оплате труда	Размер персонального коэффициента	
	Руководитель организации	Заместитель руководителя
1 группа	1,562	1,485
2 группа	1,375	1,298
3 группа	1,199	1,199
4 группа	1,10	1,10

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам организаций, за исключением руководителей, их заместителей

N п/п	Наименование выплат	Единицы измерения	Размер выплат
<b>1. Выплаты компенсационного характера</b>			
<b>1.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда</b>			
1.1.1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	От 4 до 12
1.1.2	Доплата за работу в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам (классах, группах) для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.3	Доплата за работу с детьми (группами детей) с ограниченными возможностями здоровья в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, социальным педагогам, педагогам-психологам, психологам, логопедам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам, учителям.	В % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.4	Доплата за работу педагогическим работникам, участвующим в реализации общеобразовательной организацией основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающим углубленное изучение отдельных учебных предметов	В % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц	17

1.1.5	Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц	20
1.1.6	Доплата за работу педагогическим работникам, осуществившим в предыдущем учебном году подготовку победителей и (или) призеров заключительного этапа всероссийской олимпиады школьников	В % к окладу (должностному окладу), должностному окладу с учетом учебной нагрузки в месяц	17
<b>1.2. Выплата районного коэффициента</b>			
	Выплаты районного коэффициента	В % к заработной плате	25
<b>1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>			
1.3.1	Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	1 день в неделю - 10% 2 дня в неделю - 20% 3 и более дней в неделю - 30%
1.3.2	Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) в месяц	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
1.3.3	Выплата за работу в ночное время	В % к окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы	35 за каждый час работы в ночное время
<b>1.3.4 Доплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом</b>			
1.3.4.1	Доплата за классное руководство	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	22 - 34
1.3.4.1.1	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	В твердой денежной сумме ежемесячно	5000 рублей
1.3.4.2	Доплата за выполнение работы	В % к окладу (должностному окладу)	5

	инспектора по охране прав детства	окладу) в месяц	
1.3.4.3	Доплата за заведование учебными кабинетами, спортивными залами, лабораторией, учебными мастерскими	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	5 - 10
1.3.4.4	Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10
1.3.4.5	Доплата за проверку тетрадей	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	5 - 20
1.3.4.6	Доплата педагогическим работникам общеобразовательных организаций за обучение лиц, находящихся в следственном изоляторе	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	15
<b>2. Выплаты стимулирующего характера</b>			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	10 - 30
2.2	Доплата молодым специалистам	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	30
2.3	Доплата педагогам-наставникам	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	30
2.4	Доплата педагогам-психологам, учителям-логопедам, учителям-дефектологам	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	30
2.5	Доплата социальным педагогам	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	30
2.6	Доплата педагогам-библиотекарям	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
2.7	Надбавка за наличие ученой степени	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	15 - 20
2.8	Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса")	В % к окладу (должностному окладу, должностному окладу с учетом учебной нагрузки) в месяц	20
2.9	Надбавка за категорию	В % к окладу (должностному окладу)	10 - 20

	водителям	окладу) в месяц	
2.10	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*	в абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определенные организацией самостоятельно	Максимальным размером не ограничен
2.11	Выплаты за качество выполняемых работ*	в абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определенные организацией самостоятельно	
2.12	Премияльные выплаты*	в абсолютном значении (твердой сумме) в периоды, определенные организацией самостоятельно	
2.13	Годовое премирование по итогам учебного года*	В твердой сумме единовременно	В соответствии с <a href="#">приложением N 12</a> к Положению

\* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации

Приложение 7  
к Положению

Виды и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителям,  
заместителям руководителей

N п/п	Наименование выплат	Единицы измерения	Размер выплат
<b>1. Выплаты компенсационного характера</b>			
<b>1.1 Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и иными особыми условиями труда</b>			
1.1.1	Доплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	От 4 до 12
1.1.2	Доплата за организацию работы в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам, имеющим отдельные классы, группы для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
1.1.3	Доплата за организацию работы в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих углубленное изучение отдельных учебных предметов	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	17
1.1.4	Доплата за обучение на дому обучающихся, нуждающихся в длительном лечении в соответствии с медицинским заключением	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	20
<b>1.2. Выплаты районного коэффициента</b>			
	Выплата районного коэффициента	В % к заработной плате	25
<b>1.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных</b>			
1.3.1	Доплата за разделение рабочей смены на части с перерывом более двух часов	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	1 день в неделю - 10% 2 дня в неделю -

			20% 3 и более дней в неделю - 30%
1.3.2	Доплата за совмещение профессий, (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, без освобождения от работы, определенной трудовым договором	В % к окладу (должностному окладу) или в абсолютном значении (твердой сумме) по согласованию сторон в месяц	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
1.3.3	Доплата за работу в ночное время	В % к окладу (должностному окладу), рассчитанному за час работы	35 за каждый час работы в ночное время
1.3.4 Выплаты за выполнение работ, непосредственно связанных с образовательным процессом			
1.3.4.1	Доплата за классное руководство	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	22 - 34
1.3.4.1.1	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство	В твердой денежной сумме ежемесячно	5000 рублей
1.3.4.2	Доплата за заведование учебным кабинетом, спортивным залом (лабораторией, мастерской)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	5 - 10
1.3.4.3	Доплата за руководство учебно-методическими подразделениями	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10
1.3.4.4	Доплата за проверку тетрадей	В % к окладу (должностному окладу) с учетом учебной нагрузки в месяц	5 - 20
1.3.4.5	Доплата руководителю и заместителям руководителя за руководство организацией, являющейся федеральной или областной экспериментальной площадкой; базовой общеобразовательной организацией; центром дистанционного образования, региональным ресурсным центром; федеральной или областной инновационной	В % к окладу (должностному окладу) в месяц за каждый вид	20

	площадкой; базовой организацией по закупке учебников; областной или федеральной пилотной площадкой, региональной стажировочной площадкой.		
1.3.4.6	Доплата руководителю и заместителям руководителя за руководство организацией, являющейся пунктом проведения экзаменов (пункт ЕГЭ)	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	40
<b>2. Выплаты стимулирующего характера</b>			
2.1	Выплата за стаж работы	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	10 - 40
2.2	Надбавка за наличие ученой степени	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	15 - 20
2.3	Надбавка за наличие почетного звания Российской Федерации, СССР ("Народный", "Заслуженный", "Мастер спорта международного класса")	В % к окладу (должностному окладу) в месяц	20
2.4	Выплаты за качество выполняемых работ*	В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц	Максимальным размером не ограничен
2.5	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы*	В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц	
2.6	Премиальные выплаты*	В абсолютном значении (твердой сумме) в месяц (квартал, год)	

\* Выплаты осуществляются в пределах фонда оплаты труда организации

Профессиональные квалификационные группы

№ п/п	Профессиональная группа, квалификационный уровень	Профессии, должности, отнесенные к квалификационным уровням	Размеры коэффициента квалификационного уровня
1	Профессии первого уровня		
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик; дворник; кастелянша; кладовщик; парикмахер, рабочий по обслуживанию в бане; рабочий по уходу за животными; радиооператор; садовник; костюмер, контролер билетов; машинист сцены; сторож (вахтер); уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий, швея, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, оператор хлораторной установки	1,09
	2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» (старший по смене)	1,14
2	Должности первого уровня		1,3
	1 квалификационный уровень	Агент; агент по закупкам; агент по снабжению; архивариус; калькулятор; кассир; комендант; секретарь-машинистка; технолог; делопроизводитель; экспедитор	1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	1,3
3	Профессии второго уровня		
	1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ	1,09

		и профессий рабочих	
	2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,32
	3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	1,46
	4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1- 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	1,75
4.	Должности второго уровня		
	1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам; дежурный по режиму; секретарь руководителя; техник; художник	1,21
	2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму. Заведующий хозяйством. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,46
	3 квалификационный уровень	Заведующий производством (шеф-повар). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,62
	4 квалификационный уровень	Механик; мастер. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,75
5.	Должности учебно-вспомогательного-персонала (лаборант, библиотекарь, младший воспитатель)		1,75
6	Должности работников культуры, искусства среднего звена		1,75
		Заведующий костюмной; организатор экскурсий; аккомпаниатор;	1, 75

		культурорганизатор; ассистенты режиссера, дирижера, балетмейстера; хормейстера; помощник режиссера	
7	Должности педагогических работников		1
	1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1
	2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; педагог-организатор; социальный педагог	1
	3 квалификационный уровень	Воспитатель; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; мастер производственного обучения; педагог дополнительного образования	1
	4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; старший методист; тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед	1
8	Должности третьего уровня		
	1 квалификационный уровень	Бухгалтер; бухгалтер-ревизор; специалист по кадрам, специалист по охране труда, экономист по бухгалтерскому учету и анализу финансово-хозяйственной деятельности, экономист по финансовой работе	1,3
	2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,3
	3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,3
	4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	1,3
	5 квалификационный уровень	Главные специалисты в отделах, заместитель главного бухгалтера	1,3
9	Должности работников культуры, искусства ведущего звена		1
10	Должности четвертого уровня		
	3 квалификационный уровень	Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	1,9
11	Должности руководителей структурных подразделений сферы образования		1,6
	1	Заведующий (начальник) структурным	1,6

	квалификационный уровень	подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором	
--	-----------------------------	---	--

Примечание: в случае внесения изменений в штатные расписания организаций, профессии и должности относятся к квалификационным группам в соответствии с приказами Минздравсоцразвития Российской Федерации от **05.05.2008 № 216н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», **29.05.2008 № 247н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», **29.05.2008 № 248н** «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».

Порядок  
определения стажа педагогической работы

1. Стаж работы заместителей руководителя, работников организации для установления ежемесячной выплаты определяется комиссией по установлению трудового стажа (далее - комиссия).

Состав комиссии утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным профсоюзным органом.

Комиссия уточняет список работников и стаж работы, дающий право на получение выплаты, по мере необходимости, но не реже одного раза в год.

Решение комиссии оформляется протоколом.

Споры, возникающие при установлении выплаты за стаж работы, рассматриваются в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

2. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка, и (или) сведения о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке и (или) сведениями о трудовой деятельности работника в соответствии со статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.). Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

3. На основании решения комиссии издается приказ руководителя организации о выплатах, установленных работникам за стаж работы.

4. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 10 к настоящему Положению;

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования в порядке, предусмотренном приложением 11 к настоящему Положению.

Под педагогической деятельностью, которая учитывается при применении **пункта 2** приложения 11 к Положению, понимается работа в образовательных и других учреждениях, предусмотренных в приложении 10 к Положению.

Перечень  
учреждений, организаций и должностей, время работы в которых засчитывается  
в педагогический стаж работников образовательных организаций

Наименование учреждения и организации	Наименование должности
<p>Образовательные учреждения (в том числе образовательные учреждения высшего профессионального образования, высшие и средние военные образовательные учреждения, образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов); учреждения здравоохранения и социального обслуживания: дома ребенка, детские санатории, клиники, поликлиники, больницы и др., а также отделения, палаты для детей в учреждениях для взрослых</p>	<p>Учителя, преподаватели, учителя-дефектологи, учителя-логопеды, логопеды, преподаватели-организаторы (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), руководители физического воспитания, старшие мастера, мастера производственного обучения (в том числе обучения вождению транспортных средств, работе на сельскохозяйственных машинах, работе на пишущих машинах и другой организационной технике), старшие методисты, методисты, старшие инструкторы-методисты, инструкторы-методисты (в том числе по физической культуре и спорту, по туризму), концертмейстеры, музыкальные руководители, старшие воспитатели, воспитатели, классные воспитатели, социальные педагоги, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги дополнительного образования, старшие тренеры-преподаватели, тренеры-преподаватели, старшие вожатые (пионервожатые), инструкторы по физкультуре, инструкторы по труду, директора, заместители директоров (начальников, заведующих) по учебной, учебно-воспитательной, учебно-производственной, воспитательной, культурно-воспитательной работе, по производственному обучению (работе), по иностранному языку, по учебно-летней подготовке, по общеобразовательной подготовке, заведующие учебной частью, заведующие (начальники): практикой, учебно-консультационными пунктами, логопедическими пунктами, интернатами, отделениями, отделами, лабораториями, кабинетами, секциями, филиалами, курсов и другими структурными подразделениями, деятельность которых связана с образовательным (воспитательным) процессом, методическим обеспечением;</p>

	аккомпаниаторы, культорганизаторы, экскурсоводы; профессорско-преподавательский состав (работа, служба)
II	II
Методические (учебно-методические) учреждения всех наименований (независимо от ведомственной подчиненности)	Руководители, их заместители, заведующие: секторами, кабинетами, лабораториями, отделами; научные сотрудники, деятельность которых связана с методическим обеспечением; старшие методисты, методисты
III	III
1. Органы управления образованием и органы (структурные подразделения), осуществляющие руководство образовательными учреждениями	1. Руководящие, инспекторские, методические должности, инструкторские, а также другие должности специалистов (за исключением работы на должностях, связанных с экономической, финансовой, хозяйственной деятельностью, со строительством, снабжением, делопроизводством)
2. Отделы (бюро) технического обучения, отделы кадров организаций, подразделений министерств (ведомств), занимающиеся вопросами подготовки и повышения квалификации кадров на производстве	2. Штатные преподаватели, мастера производственного обучения рабочих на производстве, руководящие, инспекторские, инженерные, методические должности, деятельность которых связана с вопросами подготовки и повышения квалификации кадров
IV	IV
Образовательные учреждения РОСТО (ДОСААФ) и гражданской авиации	Руководящий, командно-летный, командно-инструкторский, инженерно-инструкторский, инструкторский и преподавательский составы, мастера производственного обучения, инженеры-инструкторы-методисты, инженеры-летчики-методисты
V	V
Общежития учреждений, предприятий и организаций, жилищно-эксплуатационные организации, молодежные жилищные комплексы, детские кинотеатры, театры юного зрителя, кукольные театры, культурно-просветительские учреждения и подразделения предприятий и организаций по работе с детьми и подростками, дворцы и дома культуры	Воспитатели, педагоги-организаторы, педагоги-психологи (психологи), преподаватели, педагоги дополнительного образования (руководители кружков) для детей и подростков, инструкторы и инструкторы-методисты, тренеры-преподаватели и другие специалисты по работе с детьми и подростками, заведующие детскими отделами, секторами
VI	VI
Исправительные колонии, воспитательные колонии, следственные изоляторы и тюрьмы, лечебно-исправительные учреждения	Работа (служба) при наличии педагогического образования на должностях: заместитель начальника по воспитательной работе, начальник отряда, старший инспектор, инспектор по

	<p>общеобразовательной работе (обучению), старший методист и инспектор-методист, старший инженер и инженер по производственно-техническому обучению, старший мастер и мастер производственного обучения, старший инспектор и инспектор по охране и режиму, заведующий учебно-техническим кабинетом, психолог</p>
--	--

Примечание: в стаж педагогической работы также включается время работы в качестве учителей-дефектологов, логопедов, воспитателей в учреждениях здравоохранения и социального обеспечения для взрослых, методистов организационно-методического отдела республиканской, краевой, областной больниц.

Порядок

зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без каких-либо условий и ограничений:

1.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

1.2. Время работы в должности заведующего фильмотек и методиста фильмотеки.

1.3. Время работы на должностях государственной гражданской (государственной службы) и муниципальной службы.

1.4. Время работы на предприятиях, в учреждениях и общественных организациях на должностях руководителей и специалистов, аналогичных должностям руководителей и специалистов в образовательных учреждениях.

1.5. Время отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет работникам, состоящим в трудовых отношениях с образовательными учреждениями.

1.6. Время длительного отпуска сроком до одного года, предоставляемого педагогическим работникам.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

2.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в **пункте 1.1.**

2.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел.

2.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

2.4. Время обучения работников образовательных учреждений в учебных заведениях, осуществляющих подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров, если они работали в этих учреждениях до поступления на учебу не менее 9 месяцев.

2.5. Работникам, не имевшим педагогического образования, время обучения в учебных заведениях, если обучению предшествовала педагогическая деятельность не менее 9 месяцев.

2.6. Время военной службы граждан, если в течение года после увольнения с этой службы они поступили на работу в образовательные учреждения.

3. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников, помимо периодов, предусмотренных **пунктами 1 и 2** Порядка зачета в педагогический стаж

времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);

- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);

- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;

- мастерам производственного обучения;

- преподавателям специальных дисциплин учреждений начального и среднего профессионального образования;

- педагогам дополнительного образования;

- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;

- педагогам-психологам;

- методистам;

- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;

- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в т.ч. музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

4. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных организаций в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

5. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю организации по согласованию с профсоюзным органом.

6. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

7. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

8. В случаях уменьшения стажа педагогической работы, исчисленного в соответствии с Порядком зачета в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации

Федерации, по сравнению со стажем, исчисленным по ранее действовавшим нормативным правовым актам, за работниками сохраняется ранее установленный стаж педагогической работы.

Кроме того, если педагогическим работникам в период применения нормативных правовых актов могли быть включены в педагогический стаж те или иные периоды деятельности, но по каким-либо причинам они не были учтены, то за работниками сохраняется право на включение их в педагогический стаж в ранее установленном порядке.

Приложение 12  
к Положению

Годовое премирование работников организаций по итогам учебного года

№ п/п	Наименование и основание выплат	Размер выплат, руб.
Годовое премирование учителей		
1	Подготовка учащихся (за каждого человека)	
1.1	100-балльники ЕГЭ	30 000,00
1.2	Победители муниципального этапа всероссийской олимпиады	5 000,00
1.3	Победители регионального этапа всероссийской олимпиады	30 000,00
2	Участие в конкурсах профессионального мастерства	
2.1	Конкурс «Учитель года», муниципальный этап	
2.1.1	Абсолютный победитель (1 место)	50 000,00
2.1.2	Победитель	30 000,00
2.1.3	Лауреат	10 000,00
2.2	Конкурс «Учитель года», региональный этап	
2.2.1	Абсолютный победитель (1 место)	75 000,00
2.2.2	Победитель	30 000,00
2.2.3	Лауреат	15 000,00
2.3	Конкурс «Учитель года», заключительный этап	
2.3.1	Абсолютный победитель (1 место)	150 000,00
2.3.2	Победитель	100 000,00
2.3.3	Лауреат	50 000,00
2.4	Конкурс «Педагогический дебют», муниципальный этап	
2.4.1	Абсолютный победитель (1 место)	50 000,00
2.4.2	Победитель	30 000,00
2.4.3	Лауреат	10 000,00
2.5	Конкурс «Педагогический дебют», региональный этап	
2.5.1	Абсолютный победитель (1 место)	70 000,00
2.5.2	Победитель	30 000,00
2.5.3	Лауреат	7 000,00
2.6	Конкурс «Педагогический дебют», заключительный этап	
2.6.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
2.6.2	Победитель	75 000,00
2.6.3	Лауреат	35 000,00
2.7	Конкурс «Сердце отдаю детям», региональный этап	
2.7.1	Абсолютный победитель (1 место)	35 000,00

2.7.2	Победитель	20 000,00
2.8	Конкурс «Сердце отдаю детям», заключительный этап	
2.8.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
2.8.2	Победитель	75 000,00
2.8.3	Лауреат	35 000,00
2.9	Конкурс «Педагог-психолог», региональный этап	
2.9.1	Абсолютный победитель (1 место)	35 000,00
2.9.2	Победитель	20 000,00
2.10.	Конкурс «Педагог-психолог», заключительный этап	
2.10.1	Абсолютный победитель (1 место)	100 000,00
2.10.2	Победитель	75 000,00
2.10.3	Лауреат	35 000,00

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам**  
**МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 31»**  
**длительного отпуска сроком до одного года**

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).

2. Педагогические работники, замещающие должности имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

4.1. 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;

4.2. 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);

4.3. 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. 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.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по

учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Муниципальное автономное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 31»  
г. Череповец, ул. Горького, д. 34

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью



125 / сто двадцать пять / ЛИСТОВ

Директор МАОУ «СОШ № 31»

Е. А. Шевченко Е. А. Шевченко

» апреля 2022г.