

УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА КАНСКА  
КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2  
г.КАНСКА (МБОУ СОШ №2 г.КАНСКА)

Адрес: 663600, Красноярский край, г. Канска, ул. Крестьянская, 27.  
Телефон: 8(39161) 3-55-93; 3-53-10  
e-mail: shc2\_kansk@mail.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МБОУ СОШ № 2 г.Канска  
на 2024 - 2026гг

От работодателя:

Директор МБОУ СОШ № 2  
города Канска

(Злобина Ирина Евгеньевна)

«29» декабря 2023 г

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной  
организации  
МБОУ СОШ № 2 г. Канска

(Масанская Елена Васильевна)

«29» декабря 2023 г

Принято на собрании трудового коллектива  
Протокол № 3 от «29» декабря 2023 г

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию

Регистрационный № 2 от «11» января 2024г

Главный специалист Шафрыгина / Л.В. Шафрыгина

М.П.





**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 г.КАНСКА  
(МБОУ СОШ № 2 г.Канска)**

**Выписка из протокола № 3**

«29» декабря 2023 года

**Название органа (вид коллегиального органа, название коллегиального органа):** общее собрание трудового коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы №2 г. Канска

**Председатель:** Масанская Е.В., председатель профсоюзного комитета школы.

**Секретарь:** Голенева Е.В., специалист по кадрам

**Присутствовали:** 80 членов трудового коллектива

**Повестка**

1. Рассмотрение и утверждение новой редакции Коллективного договора.
2. Чтение коллективного договора председателем профсоюзной организации Масанской Е.В.
3. Принятие коллективного договора коллективом МБОУ СОШ № 2 г.Канска

**Слушали:**

1. В связи с окончанием сроков действия (2021 - 2023гг) Коллективного договора директор школы И.Е. Злобина представила коллективу новую редакцию Коллективного договора до 2026г.
2. М.В. Воропаева, заместитель директора по УВР, озвучила основные пункты договора, приложения к нему.
3. Председатель профсоюзного комитета школы Е.В. Масанская зачитала Коллективный договор.

Вопрос о принятии Коллективного договора на срок 2024 – 2026гг поставлен на голосование (голосование открытое):

«за» - 76, «против» - нет, «воздержавшихся» - 4.

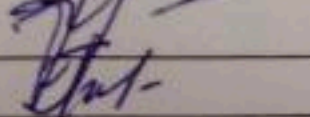
**Постановили:**

1. Коллективный договор МБОУ СОШ № 2 г.Канска на период действия с 2024г – по 2026г принять.

2. Зарегистрировать Коллективный договор в Администрации города Канска.

Председатель

Секретарь

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  


Е.В.Масанская

Е.В.Голенева



**ВЫПИСКА**

из приказа № 84-л от 18.08.2003 г.  
по Управлению образования администрации г. Канска

**ПРИКАЗЫВАЮ:**

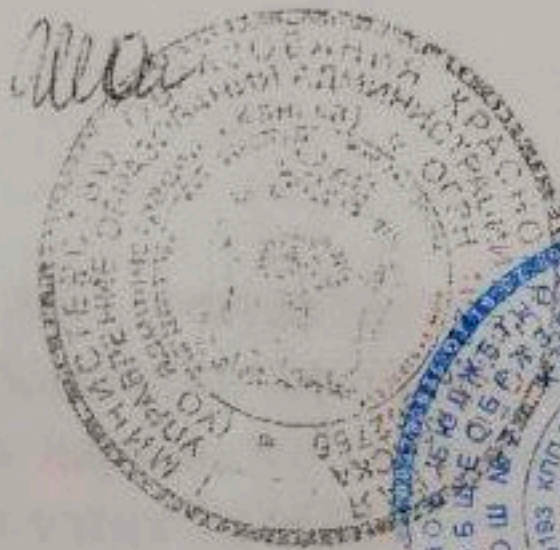
назначить директором средней общеобразовательной школы №2 г.Канска  
ЗЛОБИНУ Ирину Евгеньевну с 18.08.2003 года.

Начальник  
Управления образования

А.Н. Кочетков

Выписка верна:  
руководитель УО  
администрации г. Канска

Т.Ю. Шопенкова



*Копия верна*



**ПРОФСОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
МБОУ СОШ №2 г.Канска

---

**ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА ОТЧЕТНО-ВЫБОРНОГО СОБРАНИЯ**

«10» февраля 2020г.

Протокол № 2

Председатель: Кострова О.Т.

Секретарь: Симакина Н.В.

Присутствовали: 36 чел.

**СЛУШАЛИ:** Шапхарову С.С., Баратевич Т.С., которые предложили внести в список для открытого голосования по выборам председателя первичной организации следующие кандидатуры:

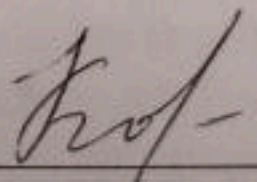
1. Масанскую Е. В.
2. Терских Н.Г.
3. Кострову О.Т.

**ПОСТАНОВИЛИ:** избрать по результатам открытого голосования председателем первичной профсоюзной организации МБОУ СОШ №2 г.Канска Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на срок до 2022 года учителя МБОУ СОШ №2 Масанскую Елену Васильевну.

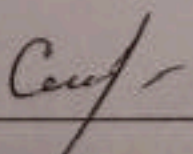
Результаты голосования:

«ЗА» -35 чел.; «ПРОТИВ» - 0 чел.; «ВОЗДЕРЖАЛИСЬ»-1 чел.

Председатель собрания

  
\_\_\_\_\_ О.Т. Кострова

Секретарь собрания

  
\_\_\_\_\_ Н.В. Симакина



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

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. Работодатель обязуется: - обеспечивать право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики работников; - обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

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

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

1) до подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, территориальным Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами организации, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

3) по запросу работника предоставлять сведения о его трудовой деятельности;

4) руководствоваться профессиональными стандартами и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

5) не допускать снижение уровня трудовых прав педагогических работников с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения и конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения за достижение коллективных результатов труда.

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

2.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.8. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в

выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой статьи 351.7 ТК РФ, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со статьей 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 ТК РФ.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на

Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

2.10. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с работником организации его должностные обязанности, условия оплаты труда, меры социальной поддержки, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда.

2.11. Работодатели при заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником организации, состоящим в трудовых отношениях с работодателем, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходят из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.13. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный

учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

2.14. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций, работникам предприятий и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.15. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогическим работникам на период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с *Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»* (далее – Приказ № 1601).

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями 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 организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.18. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, за исключением случаев, предусмотренных ч. 2 и ч. 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора с оплатой не ниже среднего заработка по прежней работе.

2.19. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки,



переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

3.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года сохраняя за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

3.3. При направлении работников в служебные командировки норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в соответствии с Постановлением города Канска Красноярского края о командировочных расходах в следующих размерах:

100 рублей – по Красноярскому краю;

100 рублей – за пределы Красноярского края;

100 рублей – при направлении в г. Москву и г. Санкт-Петербург.

3.4. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (с тремя и более несовершеннолетними детьми), допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Указанные гарантии предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с [пунктом 7 статьи 38](#) Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организации высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

3.6. Участвовать в проведении аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в *Приложении № 9*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.8. Сохранять за педагогическими работниками условия оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

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

2) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в редакции Федерального закона от 3 октября 2018 г. № 350) – не менее чем за один год;

3) по окончании длительной болезни, – не более чем на 6 месяцев;

4) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

6) в случае истечения срока действия квалификационной категории в период приостановления трудовых договоров в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ работникам, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, – на срок не менее чем на 6 месяцев.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

4.2. Работникам, получившим уведомление о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2, 3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности 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;



- лицам, получившим в период работы в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, направленным работодателем на курсы повышения квалификации без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, или проходит военную службу по контракту (в определенных случаях), или заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ;

- одинокой матери, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет или другого лица, воспитывающего указанного ребенка без матери, родителя (иного законного представителя ребенка), являющегося единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях;

- супругам военнослужащих - граждан в государственных организациях, воинских частях, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;

- работникам, пострадавшим от радиационных катастроф;

- неосвобожденным председателям первичных и территориальных профсоюзных организаций;

работникам, отнесенным в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;

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

- двум и более работникам из одной семьи;

4.5.2. Работникам, высвобожденным из организации в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников организации услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных организаций в течение 6 месяцев.

4.5.3. Не осуществлять в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение педагогических работников до окончания учебного года.

4.5.4. Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со ст. 32 Закона РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

4.5.5. Досрочно выйти на пенсию вправе педагоги, которые не менее 25 лет трудились в учреждениях для детей (п. 19 ч. 1 ст. 30 Закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ). При этом они должны отработать установленное количество лет и на определенных должностях. Право на досрочную пенсию имеет инструктор по физической культуре, тьютор, советника по воспитанию – (приказы Минтруда от 21.11.2023 № 819н; от 14.11.2023 № 807н; от 21.11.2023 № 818н).

Работодатель обязуется: своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

4.6. Стороны считают, что в целях реализации права педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, а также на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников следует руководствоваться Примерным положением о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования от 19.11.2019 № ВБ-107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений») *Приложение № 3, 12.*

4.7. Работодатель не допускает необоснованного расторжения трудовых договоров с работниками, принуждения работников к получению дополнительного профессионального образования за счет собственных средств и других нарушений трудовых прав работников.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин - устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (40 часов) в соответствии со ст. 263.1 ТК РФ.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим правовое регулирование в сфере образования.

5.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения педагогической работы, связанной с (учебной) преподавательской работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной нагрузки и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть педагогической работы).

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относятся виды работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 536).

5.6. Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

- недопущению изменений или отмены педагогическим работникам ранее установленных выплат за классное руководство;

- преемственности закрепления классного руководителя в классах на следующий учебный год.

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



- временному замещению длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

Кроме того, работодатель вправе отменить выплаты за классное руководство за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине работы по классному руководству.

5.7. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

- для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда. Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

5.8. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536.

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

Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений и предусмотренных ст. 113 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя и с дополнительной оплатой.

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.11. Работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия обстоятельств (случаев), указанных в статье 312.9 ТК РФ.

Работодатель принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу.

Работник, временно переводимый на дистанционную работу, должен быть ознакомлен с вышеуказанным локальным нормативным актом способом, позволяющим достоверно подтвердить получение работником такого локального нормативного акта (*Приложение № 11*).

5.12. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия.

5.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.16. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогических работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

5.18. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней с сохранением среднего заработка.

5.19. Согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

- в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;
- в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;
- в остальных районах Красноярского края – 8 календарных дней.

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

5.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.



О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.22 Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам образовательных организаций с ненормированным рабочим днем устанавливаются Правительством Красноярского края.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.23. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

5.24. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

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

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 (ст. 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).

5.25. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания, или за счет средств от приносящей доход деятельности в следующих случаях:

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

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности 1 календарных дня;

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности – 2 календарных дня и членам Профкома по занимаемой штатной должности 1 календарный день.

5.26. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления в сроки, указанные работником, в случаях указанных ст. 128 ТК РФ и дополнительно в случаях:

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

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении

обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами – 14 календарных дней в соответствии со статьей 263 ТК РФ).

- женщинам, работающим в сельской местности по их письменному заявлению - 1 дополнительный выходной день в месяц.

Дополнительно:

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

- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

- неожиданного (внезапного) тяжелого заболевания, а также увечья (в том числе ранения, травмы, контузии) супруга, близкого родственника – 2 календарных дня;

- лицам предпенсионного возраста – 3 календарных дня.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

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

Отказ работодателя в предоставлении указанного отпуска должен быть мотивирован, а также согласован с профкомом в отношении работника, являющегося членом Профсоюза (при обращении в профком).

5.27. Работодатель обеспечивает дополнительные гарантии одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида:

- по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации;

- предоставляя ежегодный оплачиваемый отпуск по его желанию в удобное для него время.

5.28. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

5.29. Работодатель и первичная профсоюзная организация разрабатывают правила внутреннего трудового распорядка в образовательной организации, которые являются *приложением № 1* к коллективному договору, предусматривая в них порядок и условия:

1) осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами;

2) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам в возрасте с 18 лет до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

3) предоставления двух оплачиваемых дней отдыха работникам для прохождения вакцинации от коронавирусной инфекции (COVID-19) с учетом финансово-экономического положения работодателя;

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

5) реализации права педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, не присутствовать в образовательной организации в дни, свободные от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату.

5.30. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с частью второй ст. 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет приносящей доход деятельности, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются приложением к коллективному договору.

Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. Конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления определяются по согласованию с работодателем.

5.31. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением № 8 к коллективному договору и на основании *Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».*

5.32. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.33. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации или по соглашению между работником и работодателем.

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ № 536).

5.34. Дежурство педагогических работников по Организации должно начинаться не ранее чем за 20 мин до начала занятий и продолжаться не более 20 мин после их окончания.

5.35. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 20 минут до начала занятий.



## VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций города Канска, утверждённым Постановлением главы местного самоуправления, а также Положением об оплате труда работников организации, которое является *Приложением № 13, 14* к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

6.2. В положении об оплате труда работников организации предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

2) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

3) исключения случаев установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

4) существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации, путем применения повышающих коэффициентов к заработной плате, исчисленной с учетом фактического объема педагогической (преподавательской) работы;

5) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

6) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании организации;

7) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

8) продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, определенных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

9) положений, предусмотренных Приказом № 536, в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

10) определения размеров выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

11) определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров выплат по итогам работы, на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников организаций;

12) формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе квалификационных уровней профессиональных квалификационных групп;

13) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда, имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, 720 часов в год, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками;

14) единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных учреждений, утвержденных ежегодно решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

15) формирования фиксированных размеров ставок заработной платы либо должностных окладов, основной целью установления которых является изменение соотношения составных частей в структуре заработной платы педагогических работников в сторону увеличения гарантированной ее части, обеспечивающей достойную оплату их труда за исполнение должностных обязанностей либо за работу в пределах установленных норм труда, нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы без включения в нее (в гарантированную часть) выплат компенсационного и (или) стимулирующего характера, не ведущие к дополнительной интенсификации труда;

16) регулирования оплаты труда учителей малокомплектных общеобразовательных организаций, в которых обучающиеся начальных классов объединяются в классы-комплекты, в объеме 1,5 ставки.

6.3. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в той же организации), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.4. В случаях, когда размер оплаты труда работника образовательной организации зависит от опыта работы, образования, квалификационной категории, ученой степени, почетного звания, право на его изменение возникает в следующие сроки:

1) при увеличении опыта педагогической работы, опыта работы по специальности - со дня достижения соответствующего опыта работы, если документы находятся в организации, или со дня представления документа об опыте работы, дающем право на повышение размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

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

3) при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии по аттестации педагогических работников;

4) при присвоении почетных званий, начинающихся со слов «Народный...», «Заслуженный...» - со дня присвоения;

5) при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ), Федерального закона от 28.12.2013 № 421-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона "О специальной оценке условий труда" (далее - Федеральный закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

6.6. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в размере 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора, составленном в письменной форме с указанием в нем содержания и объема дополнительной работы.

6.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с краевыми государственными или муниципальными образовательными учреждениями, образовательными организациями либо продолжающим работу в образовательной организации, устанавливается персональная выплата в размере 20 % к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы с учетом нагрузки, установленной для конкретного работника. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения и сохраняется при поступлении педагогического работника в другое краевое государственное или муниципальное образовательное учреждение, образовательную организацию.

6.9. Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.10. Работникам гарантируется выплата заработной платы не ниже установленного федеральным законодательством МРОТ. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

*Заработная плата производится работникам не реже чем каждые полмесяца (25 числа текущего месяца – за первую половину месяца и 10 числа месяца, следующего за отработанным – за вторую половину месяца). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.*

*Если работник принят с 1-го по 9-е число, заработная плата выплачивается тремя частями:*

*- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;*

*- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;*

*- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.*

*Если работник принят с 16-го по 24-е число, заработная плата выплачивается двумя частями:*

*- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;*

*- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы.*

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.



6.11. Виды и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются организацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации в пределах средств, направляемых на оплату труда, и регулируются положением об утверждении видов, условий, размера и порядка установления выплат стимулирующего характера, положением об оплате труда.

В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательном учреждении создается комиссия, в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и профкома.

Количественный и персональный состав комиссии ежегодно утверждается приказом образовательного учреждения на начало учебного года с учетом предложений профкома.

В полномочия комиссии входит:

- анализ представленных документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

- оценка выполнения работниками, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, представляемые в комиссию, подготавливаются представителями образовательного учреждения на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными и не могут быть запрошены с работников.

6.12. Стороны считают, что основанием для установления выплат стимулирующего характера за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) работа на временной основе в объединенных подгруппах (классах);

б) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

6.14. Работодатель обязуется при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ (ст. 236 ТК РФ).

6.15. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия в кружках, оплата производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным основаниям.

В вышеуказанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных Приказом № 536.

6.16. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случаях, установленных Приказом № 1601.

6.17. Стороны пришли к соглашению:

6.17.1. Проводить мониторинг установленных в организациях систем оплаты труда, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

6.17.2. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию нормативных правовых актов, регламентирующих условия оплаты труда работников организаций.

6.17.3. Совершенствовать показатели и критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников организаций для определения размера выплат стимулирующего характера.

6.17.4. Совместно осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе установлением тарификации, распределением учебной нагрузки, порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, порядком установления выплат стимулирующего характера. Порядок и сроки проведения контрольных мероприятий определяются сторонами.

6.18. В целях снятия социальной напряженности информировать работников об источниках и размерах фонда оплаты труда, структуре заработной платы, размерах средней заработной платы, должностных окладов (ставок), выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплат по итогам работы в разрезе основных категорий работников.

6.19. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере.

## **VII. Гарантии и компенсации.**

7.1. В соответствии с [Постановлением](#) администрации г. Канска от 30.09.2014 № 1625 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска» (с изм.) работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием,
- рождением ребенка,
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

*(закреплено Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений» дублируется в Вашем муниципальном акте.)*

7.2. Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ предусмотрены права и социальная защита военнослужащих, граждан Российской Федерации, уволенных с военной службы, и членов их семей.

Кроме того, гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

7.3. Работники организации, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края в связи с расположением в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

Дополнительные гарантии и компенсации указанным работникам могут устанавливаться коллективными договорами за счет приносящей доход деятельности.

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.4.2. Распределяют путевки для работников организации на санаторно-курортное лечение. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

7.5. Стороны пришли к соглашению, что:

7.5.1. Педагогические работники, а также иные лица образовательных организаций (далее – работники) участвуют по решению министерства образования Красноярского края в подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего образования (далее – ГИА-9) и среднего общего образования (далее – ГИА-11) по согласованию с работодателем.

7.5.2. Работодатели направляют работников образовательных организаций для участия в подготовке и проведении ГИА-9 и ГИА-11 с сохранением за ними места работы (должности) на время исполнения ими указанных обязанностей.

7.5.3. За счет средств краевого бюджета, работникам выплачивается компенсация, размер и порядок выплаты которой, установлены постановлением Правительства Красноярского края от 07.08.2018 № 452-п «Об установлении размера и Порядка выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования педагогическим работникам, а также иным лицам, участвующим в ее проведении, за счет средств краевого бюджета, выделяемых на проведение указанной государственной итоговой аттестации».

7.5.4. При проведении ГИА-9 и ГИА-11 обеспечивается безопасность и создаются комфортные условия труда работников, предоставляется оборудование, инструменты, техническая и методическая документация, необходимые для исполнения ими трудовых обязанностей.

7.6. Стороны пришли к соглашению о целесообразности предусматривать в коллективном договоре образовательной организации (а также в перечне выплат стимулирующего характера как приложении к нему) возможность установления выплаты (доплаты) работнику (работникам), на которого (на которых) с письменного согласия возложены общественно значимые виды деятельности:

1) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;

2) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Стороны Соглашения рассматривают охрану труда и здоровья работников организаций в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

8.2. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке обеспечивает разработку и совершенствование основополагающей нормативной правовой базы по организации работы по охране труда, в том числе правил и инструкций по охране труда.

8.3. Работодатель осуществляет проведение ежегодного мониторинга по несчастным случаям в образовательной организации, анализ и обобщение полученных результатов; проводит учет и анализ причин производственного травматизма при реализации образовательной деятельности за истекший год.

8.3.1. Информировать Профсоюз не позднее 5 февраля года, следующего за отчетным, о несчастных случаях, произошедших в отчетном периоде с работниками при проведении образовательной деятельности, причинах несчастных случаев; выделении образовательными организациями денежных средств на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров, на приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты.

8.3.2. Предусматривает ежегодное выделение средств на обеспечение безопасности образовательной организации и охрану труда и здоровья работников.

8.3.3. Проводит обучение по охране труда руководителей и других работников образовательной организации в установленном порядке.

8.3.4. Включает представителей Профсоюза в состав комиссии по проверкам готовности организации к началу учебного года.

8.4. Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;



8.4.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся *Приложением № 2, 4,5к* коллективному договору;

8.4.3. В случаях, предусмотренных законодательством, обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (*Приложение № 6*);

8.4.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (приказ Министерства труда и социальной защиты от 14.07.2021 № 467н) на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

- проведение специальной оценки условий труда;
- приобретение СИЗ;
- обучение по охране труда;
- проведение обязательных медицинских осмотров.

Использует возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными производственными факторами (при условии направления страхователем дополнительного объема средств на санаторно-курортное лечение работников не ранее, чем за пять лет до достижения ими возраста, дающего право на назначение страховой пенсии по старости в соответствии с пенсионным законодательством).

8.4.5. Организует проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ, предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда, в установленном законодательством порядке;

8.4.6. Предусматривает участие представителей Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в образовательной организации при осуществлении образовательной деятельности;

8.4.7. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты;

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре и соответствующих приложениях к нему;

8.4.8. Вводит должность специалиста по охране труда в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

8.4.9. Организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве;

8.4.10. Проводит инструктажи по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знаний требований охраны труда, профессиональную гигиеническую подготовку и аттестацию работников в установленном законодательством порядке;

8.4.11. Обеспечивает санитарно-бытовые условия и лечебно-профилактическое питание в установленном законодательством порядке;

8.4.12. Осуществляет взаимодействие с органами местного самоуправления по вопросам обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных организаций;

8.4.13. Способствует деятельности уполномоченного (доверенного лица) по охране труда при осуществлении ими профсоюзного контроля за соблюдением норм и правил по охране труда;

8.4.14. Предоставляет оплачиваемое рабочее время уполномоченному по охране труда для выполнения возложенных на него обязанностей по совместной с работодателем организации работы по обеспечению безопасных условий труда;

8.4.15. Рассматривает по возможности порядок, условия и размер единовременной денежной компенсации работнику, пострадавшему на производстве в результате несчастного случая.

8.5. Первичная профсоюзная организация:

8.5.1. Координирует работу по организации профсоюзного контроля условий труда работников образования, определяет основные направления деятельности уполномоченных (доверенных) по охране труда, обеспечивает избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзного комитета, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

8.5.2. Обеспечивает контроль за соблюдением законодательных нормативных актов, Федерального закона № 426-ФЗ при проведении специальной оценки условий труда, предоставлении гарантий и компенсаций работникам, занятым во вредных условиях труда;

8.5.3. Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда при проведении периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательной организации. Принимает участие в работе по проверкам готовности к началу учебного года;

8.5.4. Участвует в расследовании несчастных случаев, произошедших с работниками при проведении образовательной деятельности;

8.5.5. Организует участие в конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда».

8.5.6. Взаимодействует с органами, осуществляющими управление в сфере образования, органами государственного контроля и надзора по вопросам охраны труда;

8.5.7. Обращается в компетентные органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда, сокрытии фактов несчастных случаев с работниками образовательных организаций.

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных организаций, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок;

8.6.2. Осуществляют ведомственный и профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательной организации;

8.6.3. Рассматривают на совместных совещаниях вопросы охраны труда, безопасности образовательного процесса, производственного травматизма в организации.

8.6.4. Совместно организуют и проводят мероприятия в рамках Всемирного дня охраны труда.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных Соглашений, Устава образовательной организации, коллективного договора.

9.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель обязан:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций, способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствовать созданию и функционированию первичной профсоюзной организации.

9.2.2. Безвозмездно предоставить выборным органам первичных профсоюзных организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в том числе на сайте образовательной организации.

Работодатель, с численностью работников выше 100 человек безвозмездно предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности указанных профсоюзных органов могут быть предусмотрены коллективным договором.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.2.4. Предоставлять профсоюзным органам по их запросам информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников организаций, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников с лицевого счета организации на расчетный счет профсоюзной организации в размере, установленном Уставом Профсоюза, коллективным договором, Соглашением. Перечисление членских профсоюзных взносов производится в полном объеме и одновременно с выплатой заработной платы.

9.3. Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профсоюзные организаторы – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

9.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных выплат стимулирующего характера работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций образовательных организаций – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.3.3. Члены выборных органов профсоюзных организаций, уполномоченные (доверенные) по охране труда профсоюзного комитета, внештатные инспекторы труда Профсоюза, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

9.3.4. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, в краткосрочной профсоюзной учебе, а также для участия в заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.



9.3.5. Работодатель предоставляет председателю выборного органа первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск на условиях коллективного договора.

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

9.4.1. Работникам, избранным (делегированным) на выборные должности в профсоюзные органы, предоставляется после окончания срока их полномочий прежняя работа (должность), а при ее отсутствии с письменного согласия работника – другая равноценная работа (должность) у того же работодателя. При невозможности предоставления указанной работы (должности) в связи с ликвидацией организации или отсутствием в организации соответствующей работы (должности) Профсоюз сохраняет за этим работником его средний заработок на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев, а в случае получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки - на срок до одного года. При отказе работника от предложенной соответствующей работы (должности) средний заработок за ним на период трудоустройства не сохраняется, если иное не установлено решением Профсоюза.

9.4.2. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками и штатными работниками профсоюзного органа социально-трудовых прав, гарантий и льгот, действующих в организации, в соответствии с коллективным договором, соглашением.

9.4.3. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории, установленной (присвоенной) по результатам аттестации истекает в период исполнения ими на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания, имеют право на период до прохождения ими аттестации в установленном порядке на оплату труда, предусмотренную для педагогических работников, имеющих соответствующую квалификационную категорию.

9.4.4. Сохранение за освобожденными профсоюзными работниками продолжительности ежегодного отпуска, предоставляемого на прежней работе, путем присоединения к основному отпуску дополнительного отпуска применительно к порядку, установленному для работников с ненормированным рабочим днем.

9.5. Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности организации и принимается во внимание при поощрении работников.

9.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений Соглашения.

9.7. Стороны приняли решение устанавливать выплату по итогам работы руководителю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности за участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий за счет средств работодателя в размерах, установленных коллективным договором и положением об оплате труда организации.

9.8. Члены Профсоюза имеют право участвовать в общественной деятельности профсоюзной организации, сотрудничать с институтами других профессиональных сфер и осуществлять социально-значимые акции. Данный эффективный социальный опыт вправе представлять в аттестационных документах на первую и высшую квалификационные категории.

9.9. Работодатель включает профком в перечень подразделений, определяемых для обязательной рассылки документов вышестоящих организаций, касающихся трудовых, социально-экономических интересов работников организации и основополагающих документов, касающихся их профессиональных интересов.

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

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:



1) соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении, расторжении трудовых договоров с работниками;

2) правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;

3) правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременное внесение в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

4) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

5) соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации;

10.2. Первичная профсоюзная организация:

1) участвует в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;

2) оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи;

3) осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу организации;

4) ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.3. Стороны договорились, что:

10.3.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган по труду органа местного самоуправления.

10.3.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

10.3.3. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

10.3.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

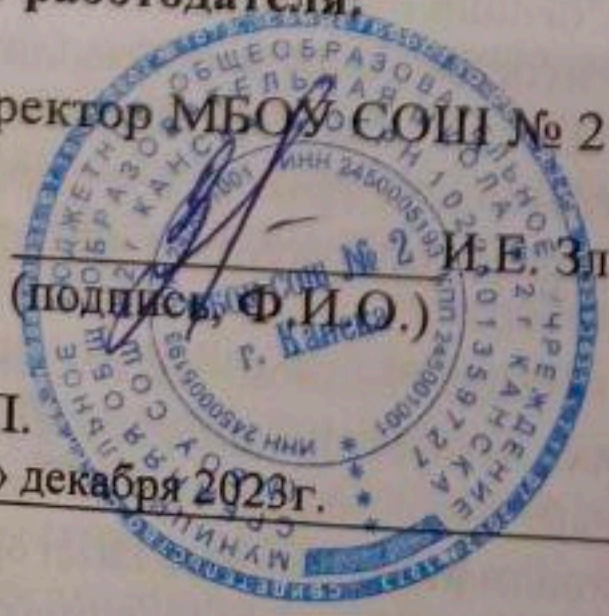
10.4. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

От работодателя:

Директор МБОУ СОЦ № 2 г. Канска

И.Е. Злобина  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.  
«29» декабря 2023г.

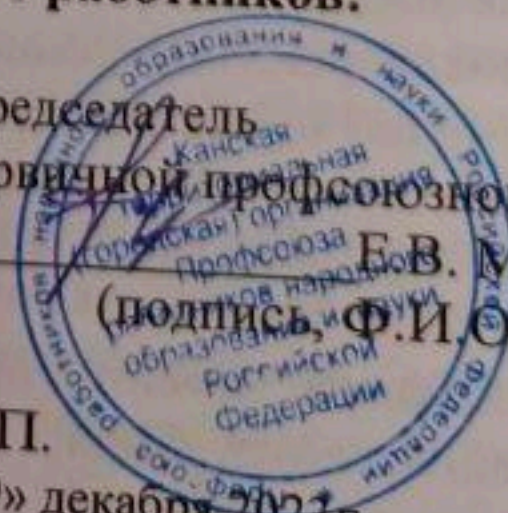


От работников:

Председатель  
первичной профсоюзной организации

Е.В. Масанская  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.  
«29» декабря 2023г.

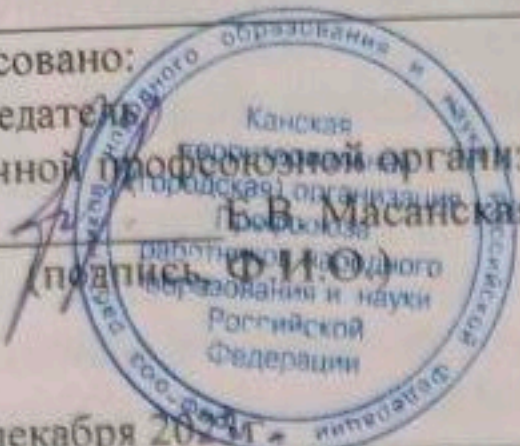
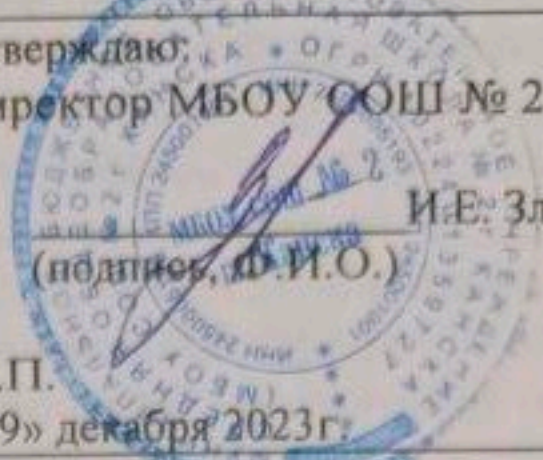




## ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г.Канска.
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение о комиссии по трудовым спорам.
4. Перечень профессий, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.
5. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств
6. Перечень профессий и работ на прохождение медицинского осмотра.
7. Инструкция о мерах пожарной безопасности.
8. Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
9. Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности.
10. Трудовой договор.
11. Положение о дистанционной работе.
12. Положение о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
13. Положение о комиссии по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ СОШ № 2 г.Канска.
14. Положение об оплате труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2 г.Канска с Приложением № 1а.



<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации <b>И.В. Масанская</b> (подпись, Ф.И.О.) М.П. «29» декабря 2023г.</p> 	<p>Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска <b>И.Е. Злобина</b> (подпись, Ф.И.О.) М.П. «29» декабря 2023г.</p> 
---	---

## ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА ДЛЯ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ СРЕДНЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ШКОЛЫ № 2 г.КАНСКА

### I. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), ФЗ-273 «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными, краевыми законами, муниципальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

общеобразовательная организация - образовательная организация, действующая на основании Устава (далее – образовательная организация);

педагогический работник – работник образовательной организации, занимающий должность в соответствии со штатным расписанием вступивший в трудовые отношения с Работодателем;

представитель работодателя - руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» ТК РФ;

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

работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с общеобразовательной организацией;

работодатель - юридическое лицо (общеобразовательная организация), вступившее в трудовые отношения с Работником.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия и согласования локальных нормативных актов.

Правила внутреннего трудового распорядка являются Приложением № 1 к коллективному договору.



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

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

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данной образовательной организации.

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

Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч. 1 ст. 59 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.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

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

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;

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

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона № 273 «Об образовании в РФ».

Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по 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 настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные статьей 65 ТК РФ, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации. По требованию работодателя данное лицо обязано представить ему нотариально заверенные копии указанных документов на бумажном носителе (ч.3 ст. 312.2 ТК РФ).

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку (при наличии), содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ст. 220 ТК РФ) и пройти обязательный предварительный медицинский осмотр.

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

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

В соответствии со ст. 66.1 ТК РФ работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (за исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

По желанию дистанционного работника сведения о его трудовой деятельности вносятся работодателем в трудовую книжку дистанционного работника при условии ее предоставления им, в том числе путем направления по почте заказным письмом с уведомлением (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

2.1.10. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

Должностные обязанности руководителя государственной или муниципальной образовательной организации, филиала государственной или муниципальной образовательной организации, за исключением филиала, в котором организуется осуществление образовательной деятельности исключительно в форме практической подготовки обучающихся, не могут исполняться по совместительству. Должностные обязанности руководителя филиала государственной или муниципальной образовательной организации, в котором осуществляется образовательная деятельность исключительно в форме практической подготовки обучающихся, могут исполняться по совместительству лицами, являющимися работниками данных государственной или муниципальной образовательной организации или организации, осуществляющей деятельность по профилю соответствующей образовательной программы (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет трудовую книжку в случае, если по основному месту работы работодатель ведет трудовую книжку на данного работника или если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформлялась. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы» (ст. 283 ТК РФ).

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом<sup>1</sup> работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>2</sup>.

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

2.1.14. Работодатель обязан формировать и предоставлять сведения о трудовой деятельности в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ.

2.1.15. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку<sup>3</sup>.

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в

---

<sup>1</sup> С учетом сложившейся практики издания распорядительных документов в общеобразовательных организациях применяется термин «приказ». Наряду с этим термином ТК РФ предусматривает равнозначный термин «распоряжение», который также может использоваться при оформлении распорядительных актов работодателя.

<sup>2</sup> См. постановление Правительства РФ от 24.07.2021 № 1250 "Об отдельных вопросах, связанных с трудовыми книжками, и признании утратившими силу некоторых актов Правительства РФ и отдельных положений некоторых актов Правительства РФ", Приказ Минтруда России от 19.05.2021 № 320н "Об утверждении формы, порядка ведения и хранения трудовых книжек".

<sup>3</sup> Форма личной карточки (унифицированная форма по учету кадров № Т-2 «Личная карточка работника») утверждена постановлением Госкомстата России от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» носит рекомендательный характер использования в кадровом делопроизводстве.

квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

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

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

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

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

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

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



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

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одной образовательной организации оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

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

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

2.3.8. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.9. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

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

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

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

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

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

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

#### **2.4. Прекращение трудового договора:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

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

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

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

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

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

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

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

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

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

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации;

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

2.4.12. Трудовой договор с работником образовательной организации подлежит прекращению по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (п.13, ч. 1, ст. 83 ТК РФ – пункт 10 ст. 77 ТК РФ), а именно возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

Трудовой договор с работником образовательной организации прекращается вследствие нарушения установленных ТК РФ (аб.6,ч.1, ст. 84 ТК РФ – п. 11 ст. 77 ТК РФ), а именно правил его заключения в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральными законами ограничений на занятие определёнными видами трудовой деятельности.

В силу общего ограничения на занятие любой трудовой деятельностью в сферах деятельности, относящихся к несовершеннолетним, работодатель при наличии таких ограничений не вправе осуществлять перевод таких работников на другую работу в той же образовательной организации. Исключением является решение комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав о допуске указанных в статьях 331, 351.1 ТК РФ лиц к трудовой деятельности в сфере образования.

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

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

2.4.13. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.14. Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя.

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

2.4.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со ст. 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправление ее по почте или направить работнику по почте заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомлений или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом "а" п. 6 ч. 1 ст. 81 или п. 4 ч. 1 ст. 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с ч. 2 ст. 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

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

#### **3.1. Работник имеет право:**

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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



3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. на участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

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

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

3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

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

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

### **3.2. Работник обязан:**

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

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

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

### **3.3. Педагогические работники образовательной организации имеют право:**

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

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

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных организациях высшего профессионального образования, а также в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

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

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

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством РФ.

#### **3.4. Педагогические работники образовательной организации обязаны:**

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

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

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

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

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности, проходить в установленном законодательством РФ порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.6. проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

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

3.5.1. на управление образовательной организацией, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом организации;

3.5.2. на заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. на ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

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

3.5.6. на привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

#### **3.6. Работодатель обязан:**

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

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

3.6.10. знакомить работников под роспись с коллективным договором, а также с дополнениями и изменениями в него;

3.6.11. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.12. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.14. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);

3.6.15. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательной организации;

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.19. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.20. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательной организации, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

### **3.7. Ответственность сторон трудового договора:**

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем - выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором на основании Отраслевого Соглашения. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.7.6. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.7. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.8. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.9. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

### **3.8. Педагогическим работникам запрещается:**

изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);

отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;

удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

### **3.9. Педагогическим и другим работникам организации в помещениях и на территории образовательной организации запрещается:**

Курить табак<sup>4</sup>, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

---

<sup>4</sup> В соответствии с п.1, ст. 12 Федерального закона от 23.02.2013г № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» для предотвращения воздействия

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

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

##### **4.1. Режим рабочего времени:**

4.1.1. В МОУ СОШ № г.Канска устанавливается шестидневная неделя с одним, выходным днем. Общим выходным днем является воскресенье.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами РФ.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательной организации, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательной организации и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором организации<sup>5</sup>.

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

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 ТК РФ)<sup>6</sup>.

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическая пауза» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут<sup>7</sup>.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

---

окружающего табачного дыма на здоровье человека запрещается курение табака на территориях и в помещениях, предназначенных для оказания образовательных услуг.

<sup>5</sup> Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательной организации (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

<sup>6</sup> Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами (ст. 320 ТК РФ). Для женщин, работающих в сельской местности, установлена 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами и дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ст. 263.1 ТК РФ).

<sup>7</sup> Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательной организации.



выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой<sup>8</sup>;

организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи.

При составлении графика дежурств педагогических работников в организации в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы организации, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, преподаватели, тренеры-преподаватели, педагоги дополнительного образования) от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательной организации.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся организации, а также периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками педагогических и других работников организации, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательной организации, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательной организации, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательной организации и определяется графиком работы с учетом необходимости обеспечения руководящих функций.

4.1.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час<sup>9</sup>.

---

<sup>8</sup> Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, классных часов, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательной организации с учетом Приказа № 536.

<sup>9</sup> В непрерывно действующих организациях и на отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст.ст. 95 и 152 ТК РФ).

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

4.1.12. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает и ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.14. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для следующих категорий работников:

---

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие<sup>10</sup>.

4.1.15. С учетом условий работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года<sup>11</sup>.

4.1.16. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации<sup>12</sup>.

Перерывы в работе, образующиеся в связи с выполнением воспитателями работы сверх установленных норм, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

4.1.17. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами организации, коллективным договором)<sup>13</sup>:

---

<sup>10</sup> График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

<sup>11</sup> В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категории работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

<sup>12</sup> В исключительных случаях в образовательных организациях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

<sup>13</sup> Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

Локальными актами организации, а также коллективным договором в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» должны предусматриваться положения, определяющие порядок проведения и участия работников, включая являющихся членами профсоюза, выборных профсоюзных работников, в проведении мероприятий общественного характера, в том числе в рабочее время.

отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.18. При осуществлении в образовательной организации функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;

делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

#### **4.2. Установление учебной нагрузки учителей:**

4.2.1. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также её изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (*Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014г. № 1601*).

4.2.2. Учебная нагрузка учителей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки учителей производится один раз в год отдельно по полугодиям.

4.2.3. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.4. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).<sup>14</sup>

4.2.5. Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.6. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.7. При возложении на учителей общеобразовательных организаций, для которых данное образовательная организация является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях. Уменьшение учебной нагрузки таких учителей в течение учебного года и на следующий учебный год возможно на общих основаниях и с соблюдением порядка и сроков предупреждения их об изменении учебной нагрузки.

<sup>14</sup> Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»

4.2.8. Без согласия учителей допускается увеличение объема их учебной нагрузки на срок до одного месяца в случае временного отсутствия учителей, если это вызвано чрезвычайными обстоятельствами, исчерпывающий перечень которых предусмотрен в ч. 2 ст. 72.2. ТК РФ.

4.2.9. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у учителей выпускных классов обеспечиваются путем предоставления им учебной нагрузки в классах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими учителями предметов.

Обеспечение сохранения объема учебной нагрузки учителей на период нахождения их в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, а также преемственности преподавания предметов в классах, определение объема учебной нагрузки таких учителей на очередной учебный год осуществляется на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

4.2.10. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителям объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки учителей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы учителя знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.11. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений методического объединения учителей.

4.2.12. Учебная нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;

для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

4.2.13. Руководитель организации, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательной организации помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

### **4.3. Время отдыха:**

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

перерывы в течение рабочего дня (смены);

ежедневный (междусменный) отдых;

выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

нерабочие праздничные дни;

отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.



Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам организации обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении<sup>15</sup>.

#### 4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу (распоряжению) работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

#### 4.3.6. Работникам образовательной организации предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

б) дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 (16, 24) календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях".

в) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работникам, имеющим особый характер работы; работникам с ненормированным рабочим днем; а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами).

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней.

Педагогические работники образовательной организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением №\_\_\_ к коллективному договору и в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года".

4.3.8. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск<sup>16</sup>.

4.3.9. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период

<sup>15</sup> В соответствии со ст. 108 ТК РФ перерыв для приема пищи должен быть продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. ПВТР может быть предусмотрено, что указанный перерыв не предоставляется работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы не превышает четырех часов, а также для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в соответствии с Приказом № 536.

<sup>16</sup> Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем определяется в соответствии со ст. 119 ТК РФ коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка организации и не может быть менее 3-х календарных дней. Оплата таких отпусков производится в пределах фонда оплаты труда.

нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.11. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.12. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

4.3.13. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.14. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.15. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.16. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Неиспользованная 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.

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами или коллективным договором.

4.3.18. Работодатель предоставляет свободный день (дни) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;

- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

4.3.19. Работодатель предоставляет оплачиваемый день отдыха в каждый день вакцинации (ревакцинации) от коронавирусной инфекции (COVID-19) с сохранением заработной платы. Оплата производится из фонда оплаты труда образовательной организации. Подтверждением о прохождении вакцинации является медицинский сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

## **V. Дистанционная работа.**

5.1. Особенности порядка взаимодействия и организации труда дистанционного работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, устанавливаются Приложением № к коллективному договору о Дистанционной работе.

5.2. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статьями 166-168 ТК РФ о направлении работников в служебные командировки.

## **VI. Поощрения за успехи в работе**

6.1. Работодатель применяет к работникам организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений<sup>17</sup>: объявляет благодарность, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии и другие виды поощрений.

6.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

## **VII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение**

7.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

7.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

---

<sup>17</sup> Указываются предусмотренные ч. 1 ст. 191 ТК РФ виды поощрений, а также другие виды поощрений работников за труд в организации (порядок применения поощрений, в том числе с участием выборного органа первичной профсоюзной организации, а также их виды определяются коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка).

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (п.1 ст. 336 ТК РФ).

7.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, предшествующее поведение работника и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательной организации норм профессионального поведения или устава образовательной организации может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

7.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству



его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

7.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам организации, суд.

### **VIII. Заключительные положения**

8.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательной организации на видном месте.

8.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.



<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации <b>Е.В. Маслянская</b> (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска <b>И.Е. Злобина</b> (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>
---	--

### Соглашение по охране труда на 2024 год

№п п	содержание мероприятий (работ)	сроки выполнения работ	ответственные за выполнение мероприятия	Кол-во раб. которым улучша ются условия труда
1	2	3	4	5

#### 1. Организационные мероприятия.

1	2	3	4	5
1.	Организация, оборудование и обновление уголка «Охрана труда»	Сентябрь	Специалист по ОТ, рабочие	
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации.	раз в квартал	Специалист по ОТ, комиссия по ОТ	
3.	Проведение инструктажей по ОТ. Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи.	2 раза в год. Для вновь принятых – при приеме на работу	Специалист по ОТ.	
4.	Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	По отдельному графику	Директор ОУ, Специалист по ОТ	
5.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	По плану	Директор ОУ, Специалист по ОТ	
6.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке.	Один раз в 5 лет, по мере изменения	Директор ОУ, Специалист по ОТ	
7.	Обеспечение журналами инструктажей, другой бланковой документацией.	По мере необходимос ти	Заместитель директора по АХР	
8.	Проведение специальной оценки условий труда, уровней оценки профессиональных рисков.	По мере финансирова ния 2024г	Директор ОУ, комиссия по проведению СОУТ	

#### 2. Технические мероприятия.

1	2	3	4	5
1.	Проверка готовности к новому учебному году: спортивного зала, спортивных площадок, кабинетов повышенной опасности	Август	Специалист по ОТ, комиссия по ОТ	
2.	Мероприятия по безопасности территории школы (уборка и вывоз листвы, вывоз крупногабаритного мусора, обрезка кустов, покос травы, ремонт оборудования на территории, ремонт ступенек)	Апрель, Сентябрь	Заместитель директора по АХР, рабочие, дворники	
3.	Проведение испытаний внутреннего противопожарного водопровода. Проверка огнетушителей. Техническая проверка и обслуживание пожарной сигнализации	В течение года		
4.	Подготовка школы к зимнему периоду (опрессовка и промывка систем отопления)	август	Заместитель директора по АХР, рабочие	
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся	В течение	Заместитель директора	



	отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях.	года	по АХР, рабочие	
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами.	В течение года	Заместитель директора по АХР, рабочие	
7.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.	Июль-август	Заместитель директора по АХР, рабочие	

### 3. Лечебно – профилактические и санитарно-бытовые мероприятия.

1	2	3	4	5
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).	согласно графику	Директор, Заместитель директора по АХР	90
2.	Организация дезинсекции и дератизации помещений.	согласно графику	Директор, Заместитель директора по АХР	90
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи.	Постоянно	Директор, Заместитель директора по АХР	90
4.	Антиклещевая обработка территории	Май-июнь	Директор, Заместитель директора по АХР	90
5.	Оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы)	Постоянно	Заместитель директора по АХР	90

### 4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты.

1	2	3	4	5
1.	Обеспечение работников и обучающихся мылом, дезинфицирующими средствами в соответствии с установленными нормами	Ежемесячно	Заместитель директора по АХР	90
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	рабочий по обслуживанию здания	Заместитель директора по АХР	3
3.	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с коллективным договором	В соответствии с утвержденным списком	Заместитель директора по АХР	20

### 5. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта.

1	2	3	4	5
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	август	Директор, Заместитель директора по АХР	90
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий	В течение года	Директор, Заместитель директора по АХР	90
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря		Директор, Заместитель директора по АХР	

### 6. Мероприятия по пожарной и антитеррористической безопасности

1	2	3	4	5
1.	Организация обучения работников и обучающихся мерам пожарной безопасности	По плану	Заместитель директора по АХР, преподаватель ОБЖ	90
2.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала и обучающихся	В течение года	Директор, Заместитель директора по АХР, преподаватель ОБЖ	90
3.	Контроль состояния ручных переносных фонарей (замена при необходимости)	Ежемесячно	Директор, Заместитель директора по АХР	
4.	Контроль состояния первичных средств пожаротушения	Ежеквартально	Заместитель директора по АХР	
5.	Обслуживание тревожной кнопки, системы видеонаблюдения. Составление договоров.	Ежемесячно	Заместитель директора по АХР	
6.	Контроль состояния СИЗ	Август	Заместитель директора по АХР	



к коллективному договору на 2024 - 2026г.

Согласовано:

Председатель  
первичной профсоюзной организацииЕ.В. Мазанская  
(подпись Ф.И.О.)

М.П.

«29» декабря 2023г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 2 г. Канска

И.Е. Злобина

(подпись Ф.И.О.)

М.П.

«29» декабря 2023г.

## ПОЛОЖЕНИЕ О КОМИССИИ ПО ТРУДОВЫМ СПОРАМ (КТС).

Настоящее Положение определяет компенсацию, порядок формирования и работ КТС в соответствии с законодательством.

1. КТС рассматривает индивидуальные трудовые споры, возникшие между работниками и администрацией школы по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, а также условий трудового договора, если работник не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с администрацией. КТС является первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением тех, по которым законодательством установлен иной порядок их рассмотрения.

2. КТС избирается общим собранием коллектива муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 2.

Избранные в состав комиссии считаются кандидатуры получившие большинство голосов, и за которых проголосовало более половины участвующих на собрании. При выбытии члена КТС взамен в том же порядке избирается другой.

3. Заявления работников подлежат обязательной регистрации в журнале, в котором отмечается ход рассмотрения споров и их исполнение.

Журнал заполняется по форме, прилагаемой к настоящему Положению.

4. Работник может обратиться в КТС в трёхмесячный срок со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

В случае отпуска по уважительным причинам этого спора, КТС может его восстановить и разрешить спор по существу.

КТС обязан рассмотреть трудовой спор в 10-дневный срок со дня подачи заявления. О времени рассмотрения КТС извещает заблаговременно работника и администрацию.

Спор рассматривается в присутствии работника подавшего заявление и представителя администрации.

Рассмотрение спора в отсутствие работника допускается лишь по его письменному заявлению.

В случае вторичной неявки работника без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии данного заявления с рассмотрения. В этом случае работник имеет право подать заявление повторно.

В случае неявки работника на заседание комиссии рассмотрение его заявления откладывается, о чём работник и администрация должны быть извещены.

КТС имеет право вызывать на заседание свидетелей, приглашать специалистов, представителей профсоюзов.

10. Председатели профсоюзов могут выступать в КТС в интересах работника по его просьбе, а также по собственной инициативе.

11. По требованию КТС администрация обязана представить все необходимые документы и расчеты.

12. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии.

13. Вопрос об удовлетворении отвода решается комиссией. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

14. Заседание КТС считается правомочным, если на нём присутствует не менее половины избранных в её состав членов.



15. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.
16. На заседании КТС ведётся протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.
17. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование и содержание решения. Решение КТС подписывается председательствующим на заседании, секретарём и заверяется печатью.
18. Член КТС не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нём особое мнение.
19. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-х-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения им копий, делается отметка (расписка) в журнале.
20. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в городской суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника или необходимости дополнительной проверки.
21. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в городском суде в 10 дневной срок со дня вручения им копий решения комиссии.
22. Решение комиссии о восстановлении на работу, незаконно переведённого работника на другую работу, подлежит немедленному исполнению.
23. В случае не выполнения администрацией решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа по прилагаемой к настоящему положению форме. Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в Городской Суд.
24. На основании удостоверения выданного КТС и предъявленного не позднее 3-х месячного срока со дня его получения в городской суд. Решение комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный исполнитель.
25. В случае пропуска работником установленного 3-х-месячного срока по уважительным причинам КТС выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

**Образец:**

**Решение комиссии по трудовым спорам**

(наименование учреждения)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_.

Рассмотрев заявление \_\_\_\_\_ (Ф.И.О. работника)

о \_\_\_\_\_ комиссия решила на основании

(краткое содержание требования работника)

(наименование актов с указанием даты их принятия и пунктов, статей),

(краткое содержание решения: удовлетворить требования работника, выплатить ему конкретную сумму и т.п.).

М.П. \_\_\_\_\_ Председатель КТС \_\_\_\_\_ \Ф.И.О.\

Секретарь КТС \_\_\_\_\_ \Ф.И.О.



<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации <b>Е.В. Масанская</b> (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г. Канска <b>И.Е. Злобина</b> (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>
--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей на бесплатное получение**  
**работниками специальной одежды, специальной обуви**  
**и других средств индивидуальной защиты**

№пп	наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	норма выдачи на год
1	Учитель химии, лаборант	- халат хлопчатобумажный; - фартук прорезиненный с нагрудником; - перчатки резиновые; - очки защитные	До износа
2	Учитель физики, лаборант	-перчатки диэлектрические; - указатель напряжения; - инструмент с изолирующими ручками; - коврик диэлектрический	Дежурные
3	Учитель технологии	- халат вискозно-лавсановый; - фартук хлопчатобумажный; - рукавицы защитные ; - очки защитные	Дежурные
4	Библиотекарь	-халат хлопчатобумажный	До износа
5	Гардеробщик	- халат хлопчатобумажный; - перчатки резиновые	До износа
6	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания (электрик)	- халат хлопчатобумажный; - галоши или боты диэлектрические; - перчатки диэлектрические; - перчатки хб	Дежурные
7	Уборщик служебных помещений	- халат хлопчатобумажный; - перчатки резиновые	До износа
8	Дворник	- халат хлопчатобумажный; - перчатки хб (руковицы)	До износа

<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации <b>Е.В. Масанская</b> (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г. Канска <b>И.Е. Злобина</b> (подпись, Ф.И.О.)</p> <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>
--	---

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, дающих право на получение**  
**бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств**

№пп	перечень работ и профессий	норма выдачи	количество работников
1	Рабочий по обслуживанию и текущему ремонту здания	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	3
2	Уборщик служебных помещений	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	15



Согласовано.  
 Председатель  
 первичной профсоюзной организации  
 Е.В. Масанская  
 (подпись Ф.И.О.)  
 М.П.  
 «29» декабря 2023г.

Утверждаю  
 Директор МБОУ СОШ № 2 г. Канска  
 И.Е. Злобина  
 (подпись Ф.И.О.)  
 М.П.  
 «29» декабря 2023г.

**Перечень профессий и работ на прохождение медосмотра.**

№п /п	Наименование профессии (должности)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1.	Директор, заместитель по ВР и УВР, заместитель по АХЧ	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	Приказ Минздрав России от 28.01.2021г.
2	Учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, Преподаватель ОБЖ, педагог- организатор	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	Приказ Минздрав России от 28.01.2021г.
3	Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общ-ми объединениями, педагог дополнительного образования.	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	Приказ Минздрав России от 28.01.2021г.
4	Специалист по кадрам, техник-программист, лаборант	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	Приказ Минздрав России от 28.01.2021г.
5	Дворник, рабочий по обслуживанию здания, гардеробщик, уборщик служебных помещений	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	- предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	Приказ Минздрав России от 28.01.2021г.



Согласовано:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации

Е.В. Масанская

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«29» декабря 2023г.

Утверждаю:

Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска

И.Е. Злобина

(подпись, Ф.И.О.)

М.П.

«29» декабря 2023г.

## ИНСТРУКЦИЯ о мерах пожарной безопасности

### I. Общие положения

1.1. Настоящая Инструкция о мерах пожарной безопасности устанавливает обязательные для исполнения требования пожарной безопасности в здании (МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 2 Г.КАНСКА), расположенном по адресу: 663600, Красноярский край, город Канск, Крестьянская улица, 27, г.Канск ул.Луначарского,1 строение 1, г.Канск ул.Луначарского,1 строение 2 и на прилегающей к нему территории.

1.2. Необходимость разработки настоящей Инструкции обусловлена требованиями п.2 и разделом XVIII Правил противопожарного режима в РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 г. №1479).

1.3. Положения настоящей Инструкции разработана на основе требований Правил противопожарного режима в РФ и нормативных правовых актов по пожарной безопасности, исходя из специфики пожарной опасности здания.

### II. Требования к зданию, помещениям и территории

2.1. При эксплуатации прилегающей к зданию территории запрещается:

а) использовать противопожарные расстояния между зданиями, сооружениями и строениями для складирования материалов, мусора, травы и иных отходов, оборудования и тары, строительства (размещения) зданий и сооружений, в том числе временных, для разведения костров, приготовления пищи с применением открытого огня (мангалов, жаровен и др.) и сжигания отходов и тары;

б) использовать для стоянки автомобилей площадки для пожарной техники, включая разворотные, предназначенные для ее установки, в том числе для забора воды, подачи средств тушения, доступа пожарных на объект защиты, а также на крышках колодцев пожарных гидрантов;

в) перекрывать проезды для пожарной техники изделиями и предметами, исключаящими или ограничивающими проезд пожарной техники, доступ пожарных в этажи зданий, сооружений либо снижающими размеры проездов, подъездов, установленных требованиями пожарной безопасности;

г) сжигать отходы и тару, разводить костры в местах, находящихся на расстоянии менее 50 метров от зданий (при этом зона очистки от сухой травы, веток, других горючих материалов и сухостойных деревьев вокруг костра должна составлять не менее 2 метров.). После завершения мероприятия или при усилении ветра костер или кострище необходимо залить водой или засыпать песком (землей) до полного прекращения тления углей.

2.2. Территория должна регулярно очищаться от горючих отходов, мусора, тары и сухой растительности.

2.3. В здании запрещается:

а) хранить и применять на чердаках, в подвальных, цокольных и подземных этажах, а также под свайным пространством зданий легковоспламеняющиеся и горючие жидкости, порох, взрывчатые вещества, пиротехнические изделия, баллоны с горючими газами, товары в



аэрозольной упаковке, отходы любых классов опасности и другие пожаровзрывоопасные вещества и материалы;

б) использовать чердаки, технические, подвальные и цокольные этажи, подполья, вентиляционные камеры и другие технические помещения для организации производственных участков, мастерских, а также для хранения продукции, оборудования, мебели и других предметов;

в) размещать и эксплуатировать в лифтовых холлах кладовые и другие подобные помещения, а также хранить горючие материалы;

г) устанавливать глухие решетки на окнах и прямых у окон подвалов, являющихся аварийными выходами;

д) снимать предусмотренные проектной документацией двери эвакуационных выходов из поэтажных коридоров, холлов, фойе, тамбуров и лестничных клеток, другие двери, препятствующие распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации;

е) размещать мебель, оборудование и другие предметы на путях эвакуации, у дверей эвакуационных выходов, люков на балконах и лоджиях, в переходах между секциями и местах выходов на наружные эвакуационные лестницы, кровлю, покрытие;

ж) проводить уборку помещений с применением бензина, керосина и других легковоспламеняющихся и горючих жидкостей, а также производить отогревание замерзших труб с применением открытого огня;

з) устраивать в лестничных клетках кладовые и другие подсобные помещения, а также хранить под лестничными маршами и на лестничных площадках вещи, мебель и другие горючие материалы;

**2.4.** Транспаранты и баннеры, а также другие рекламные элементы и конструкции, размещаемые на фасадах зданий и сооружений, должны выполняться из негорючих материалов или материалов с показателями пожарной опасности не ниже Г1, В1, Д2, Т2.

**2.5.** К окончанию каждой рабочей недели мусор и другие горючие отходы должны удаляться за пределы здания в специально отведенное место (мусорные контейнеры).

**2.6.** Курение в здании и на территории учреждения запрещено!

**2.7.** Все пожароопасные (огневые) работы в здании и на прилегающей территории должны осуществляться только после получения наряда-допуска на выполнение таких работ и в строгом соответствии с требованиями пожарной безопасности.

### **III. Требования к эксплуатации эвакуационных путей и эвакуационных выходов**

**3.1.** Запоры на дверях эвакуационных выходов должны обеспечивать возможность их свободного открывания изнутри **без ключа**.

**3.2.** При эксплуатации эвакуационных путей, эвакуационных и аварийных выходов запрещается:

а) устраивать на путях эвакуации пороги (за исключением порогов в дверных проемах), устанавливать раздвижные и подъемно-опускные двери и ворота без возможности вручную открыть их изнутри и заблокировать в открытом состоянии, вращающиеся двери и турникеты, а также другие устройства, препятствующие свободной эвакуации людей при отсутствии иных (дублирующих) путей эвакуации;

б) размещать (устанавливать) на путях эвакуации и эвакуационных выходах (в том числе в проходах, коридорах, тамбурах, на галереях, в лифтовых холлах, на лестничных площадках, маршах лестниц, в дверных проемах, на эвакуационных люках) различные изделия, оборудование, отходы, мусор и другие предметы, препятствующие безопасной эвакуации, а также блокировать двери эвакуационных выходов;

в) устраивать в тамбурах выходов сушилки и вешалки для одежды, гардеробы, а также хранить (в том числе временно) инвентарь и материалы;

г) фиксировать самозакрывающиеся двери лестничных клеток, коридоров, холлов и тамбуров в открытом положении, а также снимать их;

д) изменять направление открывания дверей.

**3.3.** Допустимое (предельное, проектное) количество людей, которые могут одновременно находиться в здании – 663600, Красноярский край, город Канск, Крестьянская улица, 27 не более 600 человек в рабочее время, г.Канск ул.Луначарского, 1 строение 1 не более 300 человек в рабочее время, г.Канск ул.Луначарского, 1 строение 2 не более 20 человек в рабочее время.

#### **IV. Требования к эксплуатации электроустановок**

**4.1.** Запрещается оставлять по окончании рабочего времени необесточенными (отключенными от электрической сети) электропотребители, в том числе бытовые электроприборы, за исключением помещений, в которых находится дежурный персонал, электропотребители дежурного освещения, систем противопожарной защиты, а также другие электроустановки и электротехнические приборы, если это обусловлено их функциональным назначением и (или) предусмотрено требованиями инструкции по эксплуатации.

**4.2.** Запрещается:

- а) эксплуатировать электропровода и кабели с видимыми нарушениями изоляции;
- б) пользоваться розетками, рубильниками, другими электроустановочными изделиями с повреждениями;
- в) эксплуатировать светильники со снятыми колпаками (рассеивателями), предусмотренными конструкцией, а также обертывать электролампы и светильники (с лампами накаливания) бумагой, тканью и другими горючими материалами;
- г) пользоваться электрическими утюгами, электрическими плитками, электрическими чайниками и другими электронагревательными приборами, не имеющими устройств тепловой защиты, а также при отсутствии или неисправности терморегуляторов, предусмотренных их конструкцией;
- д) использовать нестандартные (самодельные) электрические электронагревательные приборы и удлинители для питания электроприборов, а также использовать некалиброванные плавкие вставки или другие самодельные аппараты защиты от перегрузки и короткого замыкания;
- е) размещать (складировать) в электрощитовых, а так же ближе 1 метра от электрощитов, электродвигателей и пусковой аппаратуры горючие, легковоспламеняющиеся вещества и материалы;
- ж) при проведении аварийных и других строительно-монтажных и реставрационных работ, а также при включении электроподогрева автотранспорта использовать временную электропроводку, включая удлинители, сетевые фильтры, не предназначенные по своим характеристикам для питания применяемых электроприборов;
- з) прокладывать электрическую проводку по горючему основанию либо наносить (наклеивать) горючие материалы на электрическую проводку;
- и) оставлять без присмотра включенными в электрическую сеть электронагревательные приборы, а также другие бытовые электроприборы, в том числе находящиеся в режиме ожидания, за исключением электроприборов, которые могут и (или) должны находиться в круглосуточном режиме работы в соответствии с технической документацией изготовителя.

#### **V. Требования к эксплуатации систем вентиляции и кондиционирования воздуха**

**5.1.** При эксплуатации систем вентиляции и кондиционирования воздуха запрещается:

- а) оставлять двери вентиляционных камер открытыми;
- б) закрывать вытяжные каналы, отверстия и решетки;
- в) подключать к воздуховодам газовые отопительные приборы, отопительные печи, камины, а также использовать их для удаления продуктов горения;
- г) выжигать скопившиеся в воздуховодах жировые отложения, пыль и другие горючие вещества;
- д) хранить в вентиляционных камерах материалы и оборудование.

#### **VI. Первичные средства пожаротушения и правила их использования**

**6.1.** Каждый огнетушитель, установленный на объекте защиты, должен иметь порядковый номер, нанесенный на корпус огнетушителя, дату зарядки (перезарядки), а запускающее или запорно-пусковое устройство должно быть опломбировано.

**6.2.** Каждый огнетушитель, отправленный с объекта защиты на перезарядку, заменяется заряженным огнетушителем, соответствующим минимальному рангу тушения модельного очага пожара огнетушителя, отправленного на перезарядку.

**6.3.** Огнетушители, размещенные в коридорах, проходах, не должны препятствовать безопасной эвакуации людей. Огнетушители следует располагать на видных местах вблизи от выходов из помещений на высоте не более 1,5 метра до верха корпуса огнетушителя либо в специальных подставках из негорючих материалов, исключающих падение или

опрокидывание.

#### **6.4. Порошковые огнетушители**

Порошковые огнетушители предназначены в качестве первичного средства тушения пожаров классов А (пожары твердых горючих веществ и материалов), В (пожары горючих жидкостей или плавящихся твердых веществ и материалов), С (пожары газов) и Е (пожары горючих веществ и материалов электроустановок, находящихся под напряжением).

После удаления пломбы, чеки и нажатия кистью руки на ручку запорно-пускового устройства открывается клапан и огнетушащее вещество, находящееся в огнетушителе под избыточным давлением, через гибкий шланг (распылитель) подается на очаг пожара. Для прекращения подачи огнетушащего вещества, ручку запорно-пускового устройства следует вернуть в исходное положение.

Тушение очагов пожара порошковым огнетушителем на открытых площадках необходимо производить с наветренной стороны. При тушении струю огнетушащего вещества направляют в основание пламени, при этом перемещают огнетушитель таким образом, чтобы обеспечивалось покрытие порошком всей горячей поверхности и создавалась наибольшая концентрация порошка в зоне горения. Тушение электроустановок под напряжением до 1000В производить с расстояния не менее 1 м от сопла распылителя огнетушителей до токоведущих частей.

#### **6.5. Углекислотные огнетушители**

Огнетушитель углекислотный предназначен для тушения пожаров горючих жидкостей или плавящихся твердых веществ и материалов (класс пожара В) и электрооборудования, находящегося под напряжением до 10 000 В (класс пожара Е).

Для использования углекислотного огнетушителя необходимо сорвать пломбу, выдернуть чеку, поднести огнетушитель к очагу горения (не ближе, чем на один метр; подходить к очагу пожара нужно с наветренной стороны), и направить раструб на очаг горения (целясь в основание пламени), нажать на рычаг запорно-пускового устройства и начать тушение очага пожара, приближаясь к нему по мере тушения, но не заступая во внутрь очага.

При тушении электрооборудования, находящегося под напряжением, не допускается подводить раструб или корпус огнетушителя к открытым токоведущим частям или пламени ближе, чем на 1 метр.

#### **6.6. Пожарный кран**

Пожарный кран (ПК) – комплект, состоящий из клапана, установленного на внутреннем противопожарном водопроводе и оборудованного пожарной соединительной головкой, а также пожарного рукава с ручным пожарным стволом. Пожарный кран с комплектом оборудования размещается внутри пожарного шкафа. Пожарный кран применяется для целей пожаротушения на начальном этапе тушения пожара работниками объекта, а также может быть использован подразделениями пожарной охраны на всём протяжении тушения пожара.

Тушение пожара электроустановок под напряжением при помощи пожарного крана не опускается (до начала тушения пожара необходимо убедиться в отсутствии в месте тушения пожара электроустановок под напряжением).

Для использования пожарного крана необходимо:

- открыть пожарный шкаф;
- выполнить полное развёртывание пожарного рукава с пожарным стволом;
- открыть вентиль клапана пожарного крана и приступить к тушению пожара.

### **VII. Соблюдение пожарной безопасности работниками**

**7.1** Лица допускаются к работе только после прохождения обучения мерам пожарной безопасности. Обучение лиц мерам пожарной безопасности осуществляется по программам противопожарного инструктажа или программам дополнительного профессионального образования.

**7.2.** Каждый работник здания в целях обеспечения и соблюдения требований пожарной безопасности обязан:

- знать и соблюдать настоящую Инструкцию и ознакомиться с ней под роспись;
- уметь пользоваться первичными средствами пожаротушения (огнетушители, пожарные краны);
- знать содержание плана эвакуации людей при пожаре, порядок эвакуации людей при пожаре.

**7.3.** Ответственный за пожарную безопасность помещения или последний работник, уходящий из помещения по окончанию рабочего дня, обязан осмотреть помещение на предмет пожарной безопасности, выключить освещение, отключить от электросети оргтехнику и электроприборы, запереть дверь помещения и ключи от двери передать на пост охраны.

**7.4.** Лицом, ответственным за пожарную безопасность здания, является заместитель директора по АХЧ.

### **VIII. Действия работников здания при возникновении пожара**

**8.1.** Каждый работник при обнаружении пожара или признаков горения в здании, помещении (задымление, запах гари и др.) должен:

- привести в действие систему оповещения людей о пожаре посредством ручного пожарного извещателя;
- немедленно сообщить об этом по телефону в пожарную охрану с указанием наименования объекта защиты, адреса места его расположения, места возникновения пожара, а также фамилии сообщаемого информацию. Телефоны для вызова пожарной охраны: 01 (со стационарного телефона) или 101, 112 (с мобильного телефона). Также необходимо сообщить о случившемся в службу охраны объекта.
- принять меры по эвакуации людей, а при условии отсутствия угрозы жизни и здоровью людей меры по тушению пожара в начальной стадии.

**8.2.** Должностные лица, прибывшие к месту пожара (находящиеся на месте пожара), обязаны:

- сообщить о возникновении пожара в пожарную охрану и поставить в известность вышестоящее руководство (Директора школы).
- организовать спасание людей с использованием для этого имеющихся сил и средств заместитель директора по АХЧ;
- обеспечить включение автоматической системы противопожарной защиты (системы оповещения людей о пожаре) - заместитель директора по АХЧ;
- при необходимости выполнить (организовать) отключение электроэнергии (за исключением систем противопожарной защиты), остановку работы систем вентиляции, а также выполнить другие необходимые мероприятия, способствующие предотвращению развития пожара и задымления помещений здания заместитель директора по АХЧ;
- прекратить все работы в здании, кроме работ, связанных с мероприятиями по ликвидации пожара заместитель директора по АХЧ;
- удалить за пределы опасной зоны всех работников, не участвовавших в тушении пожара и собрать данные об эвакуированных людях (Директор школы);
- оказание первой помощи пострадавшим выполняется (организуется) заместитель директора по АХЧ;
- осуществить общее руководство по тушению пожара (с учетом специфических особенностей объекта) до прибытия подразделения пожарной охраны (Директор школы);
- обеспечить соблюдение требований безопасности работниками, принимающими участие в тушении пожара (Директор школы);
- одновременно с тушением пожара организовать эвакуацию и защиту материальных ценностей (заместитель директора по АХЧ);
- организовать встречу подразделений пожарной охраны и оказать помощь в выборе кратчайшего пути для подъезда к очагу пожара (Директор школы).
- сообщение подразделениям пожарной охраны, привлекаемым для тушения пожаров и проведения связанных с ними первоочередных аварийно-спасательных работ, сведений, необходимых для обеспечения безопасности личного состава, о перерабатываемых или хранящихся на объекте опасных (взрывоопасных), взрывчатых, сильнодействующих ядовитых веществах (Директор школы).
- по прибытии пожарного подразделения информирование руководителя тушения пожара о конструктивных и технологических особенностях объекта, прилегающих строений и сооружений, о количестве и пожароопасных свойствах хранимых и применяемых на объекте веществ, материалов, изделий и сообщение других сведений, необходимых для успешной ликвидации пожара (Директор школы).
- организацию привлечения сил и средств объекта к осуществлению мероприятий, связанных с ликвидацией пожара и предупреждением его развития (директор школы)



## **IX. Проведение эвакуации людей в случае пожара**

**9.1.** Ответственными за эвакуацию людей (по этажам или зонам объекта) являются:

- г. Канск, Крестьянская улица, 27 (Директор школы);

- г. Канск ул. Луначарского, 1 строение 1 (заместитель директора по АХЧ);

- г. Канск ул. Луначарского, 1 строение 2 (заместитель директора по АХЧ).

**9.2.** Ответственные за эвакуацию людей должны принять меры по эвакуации людей в зоне своей ответственности:

- при непосредственном обнаружении пожара;

- при получении информации о возникновении пожара;

- при срабатывании системы оповещения людей о пожаре.

**9.3.** В случае возникновения пожара ответственные за эвакуацию людей в случае пожара должны:

- при непосредственном обнаружении пожара оповестить о пожаре по тел: 01 (со стационарного телефона) или 101, 112 (с мобильного телефона), а также службу охраны объекта по тел: \_\_\_\_\_;

- громким голосом оповестить людей, находящихся на этаже (входящим в зону их ответственности), о случившемся (по возможности обойдя максимальное количество помещений, расположенных на этаже);

- организовать процесс эвакуации (т.е. движения людей в сторону выхода из здания) в соответствии с наиболее безопасным маршрутом, предусмотренным планом эвакуации людей при пожаре, а также исходя из информации о месте возникновения пожара;

- сообщить людям, находящимся в зоне ответственности, о местах нахождения средств индивидуальной защиты органов дыхания и зрения (если таковые имеются на объекте!). В случае задымления или затруднения дыхания от токсичных продуктов горения дать команду на применение данных средств;

- в процессе эвакуации сохранять спокойствие, помогать эвакуирующимся людям, нуждающимся в помощи, обращая особое внимание на людей с ограниченными возможностями передвижения, детей, пожилых людей;

- после проведения эвакуации сообщить об эвакуируемых людях старшему должностному лицу объекта (и/или руководителю тушения пожара), особо обратив внимание на места, где возможно остались люди (если такая информация имеется).



**9.4.** В случае возникновения пожара при эвакуации из здания весь персонал обязан:

- выполнять команды ответственных за эвакуацию людей с этажа, на котором расположено их рабочее место, а также старших должностных лиц объекта и (или) работников пожарной охраны;

- покинуть здание в соответствии с планом эвакуации людей при пожаре, по ходу эвакуации помогая людям, не знакомым с планировкой здания, найти ближайший эвакуационный выход;

- в случае задымления или затруднения дыхания от токсичных продуктов горения применять средства индивидуальной защиты органов дыхания и зрения (хранятся на посту охраны 1 этаж).



<p>Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации Е.В. Масанская (подпись, Ф.И.О.)</p>  <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска И.Е. Злобина (подпись, Ф.И.О.)</p>  <p>М.П. «29» декабря 2023г.</p>
---	--

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 2 г.Канска

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники учреждения, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности педагогических работников

- Воспитатель
- Педагог дополнительного образования
- Педагог-библиотекарь
- Педагог-организатор
- Педагог-психолог
- Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
- Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными

объединениями

- Социальный педагог
- Учитель
- Учитель-дефектолог
- Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное



Согласовано: Председатель первичной профсоюзной организации _____ Е.В. Масанская (подпись, Ф.И.О.)  М.П. «29» декабря 2023г.	Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска _____ И.Е. Злобина (подпись, Ф.И.О.)  М.П. «29» декабря 2023г.
--	---

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МБОУ СОШ № 2 г.Канска

2. Педагогические работники образовательного учреждения в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).

3. Педагогические работники учреждения, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы:

Должности педагогических работников

Воспитатель

Педагог дополнительного образования

Педагог-библиотекарь

Педагог-организатор

Педагог-психолог

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности

Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными

объединениями

Социальный педагог

Учитель

Учитель-дефектолог

Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное



управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой учреждения длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники: имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем с участием профсоюзного органа.



<p>Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации Е.В. Масанская (подпись, Ф.И.О.) М.П. «29» декабря 2023г.</p>	<p>Утверждаю Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска И.Е. Злобина (подпись, Ф.И.О.) М.П. «29» декабря 2023г.</p>
---	---

**Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности**

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым Приказом Минпросвещения России от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (действующий с 01.09.2023 по 31.08.2029), при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 2
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направленного на выполнение дополнительной работы профилю работы по основной должности)
1	2
Старший воспитатель; воспитатель Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Воспитатель; старший воспитатель Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной



обучения	(преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
1	2
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования



Согласовано:  
 Председатель  
 первичной профсоюзной организации  
 Е.В. Масанская  
 (подпись, Ф.И.О.)  
 М.П.  
 «29» декабря 2023г.

Утверждаю:  
 Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска  
 И.Е. Злобина  
 (подпись, Ф.И.О.)  
 М.П.  
 «29» декабря 2023г.

**ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_**

г. Канск

\_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение общеобразовательная школа № 2 г.Канска (МБОУ СОШ №2 г.Канска) «Учреждение», в лице директора Злобиной Ирины Евгеньевны, именуемая в дальнейшем "Работодатель" и действующая на основании Устава, с одной стороны, и гражданин Российской Федерации \_\_\_\_\_ именуемый(ая) в дальнейшем "Работник", с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

**1. Предмет договора**

- 1.1. Работник \_\_\_\_\_ принят на работу в МБОУ СОШ № 2 г.Канска (г.Канск ул.Крестьянская, 27) на должность \_\_\_\_\_
- 1.2. Настоящий трудовой договор вступает в силу \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.
- 1.3. Настоящий договор заключается на \_\_\_\_\_
- 1.4. Работа по настоящему договору является: \_\_\_\_\_
- 1.5. Дата начала работы \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.
- 1.6. В целях проверки соответствия поручаемой работе Работнику назначается испытательный срок в течение \_\_\_\_\_ месяцев со дня заключения настоящего договора, не считая времени болезни и периодов фактического отсутствия на работе. Критериями успешного прохождения испытания является полное, качественное и своевременное выполнение Работником трудовой функции, предусмотренной настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, приказами (распоряжений) Работодателя, распоряжений непосредственного руководителя, действующими в организации локальных нормативных актов и требований к работе, трудовой дисциплины, положений охраны труда и техники безопасности.

**2. Оплата труда**

- 2.1. Работнику устанавливается оклад (тарифная ставка) \_\_\_\_\_ руб.
- 2.2. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца (25-го числа текущего месяца — за первую половину месяца и 10-го числа месяца, следующего за отработанным, — окончательный расчет за отработанный месяц) на основании табеля работы и регулируется ст. 129-188 ТК РФ.
- 2.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме (в Российской валюте — в рублях), через кредитные организации путем перечисления заработной платы на лицевой счет работника
- 2.4. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором в целях стимулирования трудовой деятельности Работнику выплачиваются:
  - ежемесячный должностной оклад, устанавливаемый в соответствии с применяемой в Учреждении системой оплаты труда;
  - доплата за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
  - районный коэффициент;
  - ежемесячная надбавка за работу, не связанную с должностными обязанностями;



- стимулирующие доплаты и надбавки, которые предоставляется в случаях, указанных в Коллективном договоре и Положении о стимулирующих выплатах;
  - за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата, соответствующая нагрузке по замещению
- 2.5. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, коллективным договором и локальными нормативными актами.

### **3. Права и обязанности работника**

3.1. Права и обязанности Работника регламентированы действующим законодательством, Уставом и локальными актами Учреждения, должностной инструкцией

#### **3.2. Работник имеет право:**

- 3.2.1. на предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 3.2.2. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором и дополнительными соглашениями, с учетом квалификации работника, сложности труда, количества и качества выполненной работы;
- 3.2.3. пользоваться оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, иными источниками информации в порядке, установленном в школе;
- 3.2.4. проходить добровольную аттестацию на квалификационную категорию, разряд;
- 3.2.5. имеет право совмещать работу с обучением (заочное образование)
- 3.2.6. участвовать в работе органов самоуправления школы в порядке, предусмотренном Уставом;
- 3.2.7. на обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 3.2.8. на обязательное государственное социальное страхование в порядке и на условиях, установленных действующим законодательством РФ, на период действия настоящего трудового договора.
- 3.2.9. иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

#### **3.3. Работник обязуется:**

- 3.3.1. обеспечивать выполнение обязанностей по занимаемой должности с соблюдением требований законодательства об образовании, Устава Учреждения;
- 3.3.2. соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- 3.3.3. соблюдать трудовую дисциплину, выполнять устные и письменные приказы и распоряжения Работодателя;
- 3.3.4. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и организации образовательного процесса;
- 3.3.5. своевременно оповещать администрацию Учреждения о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;
- 3.3.6. незамедлительно сообщать администрации о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, обучающихся, воспитанников, а также сохранности имущества Учреждения
- 3.3.7. в случае причинения Учреждению материального ущерба в результате виновных действий (бездействия) несет материальную ответственность в размере прямого действительного ущерба в порядке, установленном законодательством
- 3.3.8. несет административную ответственность за нарушение требований противопожарной безопасности, санитарных правил и гигиенических норм на территории и в помещениях Школы
- 3.3.9. несет ответственность за жизнь и здоровье обучающихся и работников во время образовательного процесса, соблюдение прав и свобод, обучающихся в соответствии с действующим законодательством
- 3.3.10. согласно п. 3.2.5. данного трудового договора, после получения дополнительного образования (заочного обучения) (согласно коллективного договора) отработать в Учреждении не менее 3 лет
- 3.3.11. Работник обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей



#### **4. Права и обязанности Учреждения**

##### **4.1. Учреждение в лице директора и уполномоченных им лиц имеет право:**

- 4.1.1. осуществлять контроль за соблюдением Работником требований законодательства, Устава Учреждения, выполнением обязанностей, вытекающих из настоящего договора;
- 4.1.2. поощрять Работника за успешное и эффективное выполнение им обязанностей по настоящему договору;
- 4.1.3. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение трудовых обязанностей и/или за материальный ущерб, причиненный его действиями Учреждению;
- 4.1.4. осуществлять иные права, предоставленные работодателю законодательством Российской Федерации и Уставом Учреждения и настоящим трудовым договором

##### **4.2. Учреждение в лице директора и администрации обязана:**

- 4.2.1. ознакомить Работника с требованиями охраны труда, Правилами внутреннего распорядка, Уставом и другими локальными актами Учреждения;
- 4.2.2. предоставить Работнику работу, соответствующую условиям настоящего договора;
- 4.2.3. обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны труда;
- 4.2.4. выплачивать Работнику причитающуюся заработную плату в установленные сроки;
- 4.2.5. осуществлять обязательное социальное страхование Работника, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- 4.2.6. возмещать ущерб, причиненный Работнику, в связи с исполнением им обязанностей по настоящему договору;
- 4.2.7. осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных работника в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 85-90 ТК РФ);
- 4.2.8. обеспечить Работника документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 4.2.9. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

#### **5. Режим труда и отдыха**

- 5.1. Работнику устанавливается шестидневная рабочая неделя с гибким графиком работы, регулируемым расписанием занятий и планами внеурочной и внеклассной работы
- 5.2. Учебная нагрузка пересматривается и утверждается ежегодно
- 5.3. В дополнение к установленной при распределении на учебный год учебной нагрузки Работник может осуществлять замещение временно отсутствующих учителей по распоряжению (приказу) директора с последующей компенсацией в виде дополнительной оплаты.
- 5.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Работника. В эти периоды Работник привлекается к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Работника. График работы Работника в каникулы утверждается приказом Работодателя.
- 5.5. По окончании учебного года в каникулярное время Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 64 календарных дней. Отпуск может быть разделен с согласия Работника на части. При этом ни одна из частей не может составлять менее 28 календарных дней. Отпуск может быть предоставлен по согласованию с администрацией Учреждения и в другие сроки.
- 5.6. В случае увольнения Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (статья 127 ТК РФ)
- 5.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его письменному заявлению, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы (статья 128 ТК РФ)
- 5.8. После 10 лет педагогической деятельности по заявлению работника может предоставляться творческий отпуск.

#### **6. Изменение и прекращение трудового договора**

- 6.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права,

обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.2. При изменении Работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, Работодатель обязан уведомить об этом работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (статья 74 ТК РФ).

6.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить работника персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 ТК РФ).

6.4. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами. При расторжении трудового договора работнику предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## 7. Особые условия

7.1. Условия настоящего Трудового договора имеют юридическую силу для сторон. Все изменения и дополнения к настоящему Трудовому договору оформляются двусторонним письменным соглашением.

7.2. Споры между сторонами, возникающие при исполнении Трудового договора, рассматриваются конфликтной комиссией с участием председателя профсоюзной организации школы в порядке, установленном действующим законодательством РФ.

7.3. Во всём остальном, что не предусмотрено настоящим Трудовым договором, стороны руководствуются законодательством РФ, регулирующим трудовые отношения.

7.4. Настоящий Трудовой договор вступает в силу с момента подписания его обеими сторонами (ст. 61 ТК РФ) и изданием приказа Работодателя о приёме на работу (ст. 19, 68 ТК РФ)

7.5. Трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один из которых хранится в Учреждении, а другой у Работника

## 8. Адреса и

### реквизиты сторон:

#### **РАБОДАТЕТЕЛЬ**

муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение средняя  
общеобразовательная школа  
№ 2 г.Канска

663600 Красноярский край  
г. Канск ул.Крестьянская, 27  
ИНН 2450005193  
КПП 245001001

#### **Телефоны:**

Директор школы - 3-55-93,  
Специалист по кадрам - 3-53-10

Директор школы \_\_\_\_\_ И.Е.Злобина  
(Подпись)

#### **РАБОТНИК:**

Ф.И.О. \_\_\_\_\_

Паспорт \_\_\_\_\_

Адрес \_\_\_\_\_

Подпись \_\_\_\_\_



Согласовано:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Е.В. Масанская  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.  
«29» декабря 2023г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска  
И.Е. Злобина  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.  
«29» декабря 2023г.

## Положение о дистанционной (удаленной) работе в МБОУ СОШ № 2 г.Канска

### 1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение разработано в целях регулирования и регламентирования трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных (удаленных) работников в МБОУ СОШ № 2 г.Канска (далее - Организация).
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, уставом Организации и иным действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.3. Настоящее Положение обязательно для соблюдения всеми работниками Организации выполняющими трудовые функции вне местонахождения работодателя (дистанционно удаленно).

### 2. Основные понятия

- 2.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне местонахождения работодателя, его филиала, представительства, обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности, стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящиеся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе Интернет, и сетей связи общего пользования.  
Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудового договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1, 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 2.2. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в ч. 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с локальным нормативным актом, принятым работодателем в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - работник) (ч. 3 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).
- 3. Заключение трудового договора с дистанционным работником
- 3.1. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном ч. 1 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации.



При этом в качестве места заключения трудового договора о дистанционной работе, соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора о дистанционной работе указывается местонахождение Организации.

3.2. По письменному заявлению дистанционного работника Организация не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязана направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.3. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, предусмотренные [ст. 65](#) Трудового кодекса Российской Федерации, могут быть предъявлены Организации лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.4. По требованию Организации лицо, поступающее на дистанционную работу, обязано представить Организации нотариально заверенные копии документов, указанных в [п. 3.3](#) настоящего Положения, на бумажном носителе.

#### **4. Расторжение трудового договора с дистанционным работником**

4.1. Расторжение трудового договора с дистанционным работником по инициативе Организации производится по основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации.

Помимо иных оснований, предусмотренных Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным [ч. 9 ст. 312.3](#) Трудового кодекса Российской Федерации).

Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

4.2. В случае если ознакомление дистанционного работника с приказом (распоряжением) Организации о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе или временно, осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа (распоряжения) направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа (распоряжения) на бумажном носителе.

#### **5. Организация работы дистанционного работника**

5.1. После подписания трудового договора дистанционный работник приступает к выполнению должностных обязанностей, указанных в трудовом договоре и должностной инструкции работника.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором. Дистанционный работник обязан по распоряжению руководителя участвовать в мероприятиях Организации, связанных с педагогическим учебным процессом и деятельностью Организации.

Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.

5.3. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.

5.4. Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять корпоративную электронную почту.

#### **6. Взаимодействие с дистанционным работником**

6.1. При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

6.2. В иных случаях взаимодействие дистанционного работника и работодателя может осуществляться путем обмена электронными документами с использованием других видов электронной подписи или в иной форме, предусмотренной коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору и позволяющей обеспечить фиксацию факта получения работником и (или) работодателем документов в электронном виде.

6.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не превышающий 2-х часов с момента получения указанного документа.

6.4. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, а также путем обмена:

- электронными документами, с использованием цифровой подписи;
- сканированных образцов документов по электронной почте;
- направления фото или скана образца документа через программы – мессенджеры Viber, WhatsApp.

Доказательством ознакомления дистанционного работника с вышеуказанными документами является факт отправки указанных документов работодателем на электронную почту или мобильный номер телефона (программы-мессенджера) дистанционного работника, указанного в трудовом договоре.

6.5. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это в соответствии с п. 6.4. настоящего Положения.

6.6. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой (ст. 62 Трудового кодекса Российской Федерации), работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления обязан направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника (в порядке взаимодействия, предусмотренном ч. 9 ст. 312.3 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.7. Взаимодействие Организации с дистанционным работником осуществляется как путем обмена электронными документами, так и иными способами, в том числе с помощью почтовой и курьерской служб. Приоритетным способом обмена документами является обмен документами по корпоративной электронной почте.

6.8. Взаимодействие Организации с дистанционным работником возможно в том числе по личной электронной почте, личному мобильному и домашнему номерам телефонов, предоставленным дистанционным работником добровольно.

6.9. При взаимодействии с дистанционным работником могут быть использованы различные программы-мессенджеры, программы видеоконференций. Конкретная программа определяется непосредственным руководителем дистанционного работника, о чем дистанционный работник должен быть своевременно уведомлен непосредственным руководителем по корпоративной электронной почте.



6.10. В случае проведения дистанционного совещания посредством конференц-связи дистанционный работник должен присутствовать на нем. Информацию о времени и программе (способе) проведения совещания направляет организатор мероприятия (предпочтительно по корпоративной почте, но могут быть использованы и другие способы, указанные в настоящем Положении).

6.11. Если дистанционный работник не выходит на связь, то его непосредственный руководитель обязан зафиксировать данный факт докладной на имя руководителя Организации с последующим составлением акта о невыходе дистанционного работника на связь, который должен быть направлен дистанционному работнику вместе с требованием представить письменное объяснение. Обмен документами осуществлять по корпоративной электронной почте (при ее отсутствии - личной электронной почте) с дублированием информации с помощью программы-мессенджера.

## **7. Особенности организации труда дистанционных работников**

7.1. Организация обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

7.2. Дистанционный работник вправе с согласия или ведома Организации и в ее интересах использовать для выполнения трудовой функции принадлежащие работнику или арендованные им оборудование, программно-технические средства, средства защиты информации и иные средства. Указанное согласие оформляется письменно. При этом Организация выплачивает дистанционному работнику компенсацию за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в порядке, сроки и размерах, которые определяются трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору. Оборудование работникам передается по акту приема-передачи.

7.3. В случае направления Организацией дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие [ст. ст. 166 - 168](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

## **8. Обмен кадровыми документами, листками нетрудоспособности**

8.1. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет Организации оригиналы документов, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением либо представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа, в случае, если указанная медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа.

8.2. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами (распоряжениями) Организации, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, а также в соответствии с п. 6.4. настоящего Положения.

8.3. При осуществлении взаимодействия дистанционного работника и работодателя путем обмена электронными документами каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, не превышающий \_\_\_ часов с момента получения указанного документа.

8.4. Дистанционные работники, у которых корпоративной электронной почты нет, пересылают сканы или фотографии документов своему непосредственному руководителю с использованием личной электронной почты или программы-мессенджера.

8.5. Оригиналы документов должны быть предоставлены дистанционным работником при первой возможности посещения Организации.

## **9. Заключительные положения**

9.1. Настоящее Положение является Приложением к коллективному договору. Вступает в силу с момента утверждения его руководителем Организации с обязательным учетом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации.

9.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению могут вноситься по совместному решению представителями сторон коллективного договора.

9.3. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляется сторонами коллективного договора.



Согласовано:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Е.В. Масанская  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.  
«29» декабря 2023г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска  
И.Е. Злобина  
(подпись, Ф.И.О.)  
М.П.  
«29» декабря 2023г.

## ПОЛОЖЕНИЕ

### о комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

#### I. Общие положения

1.1. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее Комиссия) является постоянно действующим органом системы социального партнерства, созданным сторонами для заключения коллективного договора на 2024-2026 г.

1.2. Комиссия руководствуется в своей деятельности Конституцией РФ, федеральными и краевыми законами, муниципальными правовыми актами, Соглашением между администрацией города (района) и Профсоюзом образования, локальными нормативными актами организации, настоящим Положением, иными нормативными актами, действующими на территории Красноярского края.

1.3. Состав Комиссии формируется на основе соблюдения принципов равноправия сторон, полномочности их представителей. Количество членов комиссии от каждой из сторон определяется совместным решением сторон. Персональный состав комиссии утверждается сторонами.

#### II. Цели и задачи Комиссии

2.1. Основными целями Комиссии являются:

- развитие социального партнерства;
- согласование социально-экономических интересов работников и работодателя организации;
- регулирование социально-трудовых отношений в сфере образования.

2.2. Основными задачами Комиссии являются:

- ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключения коллективного договора на очередной срок;
- урегулирование разногласий, возникающих в ходе реализации коллективного договора;
- недопущение ухудшения условий труда и нарушений социальных гарантий работников организаций, установленных законодательством о труде, Соглашением между администрацией города (района) и Профсоюзом образования;
- обсуждение проектов локальных нормативных актов организации, постановлений, решений, связанных с социально-трудовыми отношениями в сфере образования в городе (районе);
- изучение опыта по заключению коллективных договоров в сфере образования в городе (районе);
- согласование мнений сторон при необходимости внесения изменений и дополнений в действующий коллективный договор.

#### III. Права Комиссии

- 3.1. Комиссия для выполнения стоящих перед ней задач вправе:
- координировать совместные действия сторон по реализации коллективного договора и предотвращению коллективных трудовых споров в организации;
  - контролировать ход выполнения коллективного договора, вносить предложения работодателю и на обсуждение коллектива о нарушениях коллективного договора или связанных с возможностью возникновения трудовых споров;
  - заслушивать на своих заседаниях отчеты руководителя организации и председателя первичной профсоюзной организации по выполнению коллективного договора, соблюдению трудового законодательства;



- запрашивать и получать информацию о социально-экономическом положении в отрасли, необходимую для рассмотрения вопросов о ходе выполнения коллективного договора;
- решать спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора;
- осуществлять контроль за выполнением своих решений;
- вносить предложения о привлечении в установленном порядке к ответственности лиц, не обеспечивающих выполнение мероприятий по реализации коллективного договора и решений Комиссии.

#### **IV. Организация деятельности комиссии**

**4.1.** Комиссия осуществляет свою деятельность в соответствии с утвержденным ежегодным планом работы, регламентом и с учетом необходимости оперативного решения возникающих вопросов.

**4.2.** Для рассмотрения вопросов, возникающих в ходе выполнения коллективного договора, а также осуществления постоянной связи с территориальными органами социального партнерства Комиссия образует постоянные и временные рабочие группы из представителей сторон.

**4.3.** Работу Комиссии организуют сопредседатели комиссии, избираемые (назначаемые) сторонами коллективного договора.

По представлению сопредседателей Комиссия утверждает секретаря Комиссии.

Секретарь Комиссии ведет протокол заседаний, иные связанные с работой Комиссии материалы.

**4.4.** Сопредседатели Комиссии:

- обеспечивают взаимодействие и достижение согласия сторон при выработке совместных решений их реализации;
- председательствуют на заседаниях Комиссии;
- утверждают состав рабочих групп;
- подписывают регламент Комиссии, план работы и решения Комиссии.

**4.5.** Заседание комиссии правомочно при наличии не менее 50% членов комиссии каждой из сторон социального партнерства.

Решение комиссии принимается на основе согласия сторон социального партнерства при условии, что каждая из них приняла решение двумя третями голосов от числа присутствующих на заседании.

**4.6.** Права и обязанности члена Комиссии определяются регламентом Комиссии.

**4.7.** Член Комиссии вправе знакомиться с соответствующими нормативными правовыми актами, информационными и справочными материалами.

#### **V. Срок полномочий Комиссии**

**5.1.** Комиссия сохраняет свои полномочия на период действия коллективного договора. В случае продления действия коллективного договора продлеваются и полномочия Комиссии.



<p>Согласовано Председатель первичной профсоюзной организации Е.В. Масанская (подпись, Ф.И.О.) М.П. «29» декабря 2023г.</p>	<p>Утверждаю: Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска И.Е. Злобина (подпись, Ф.И.О.) М.П. «29» декабря 2023г.</p>
---	--

**Положение о комиссии  
по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников  
МБОУ СОШ № 2 г.Канска**

**1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение определяет порядок формирования, срок полномочий, компетенцию комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУ СОШ № 2 г.Канска. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда (далее по тексту – Комиссия) создается в МБОУ СОШ №2 с целью распределения средств, предусмотренных в Фонде оплаты труда организации (далее ФОТ) на стимулирование и премирование работников, а также средств, поступающих для стимулирования работников из других источников (межбюджетные трансферты, внебюджетные поступления и т.д.). Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением об оплате труда МБОУ СОШ №2 г.Канска

**2. Состав Комиссии, порядок ее формирования**

2.1. Состав Комиссии определяется школой самостоятельно сроком на один учебный год, формируется из представителей работников (административно-управленческого, педагогического и обслуживающего персонала) и представителей от профсоюзного комитета. Учителя и педагогические работники, входящие в состав комиссии, выбираются на заседании педагогического совета школы и утверждается приказом директора.

2.2. В состав Комиссии по распределению средств стимулирующей части фонда оплаты труда могут входить: заместители директора по учебно-воспитательной, воспитательной и хозяйственной работе; председатель профсоюзного комитета (или представитель); руководители школьных методических объединений; члены педагогического коллектива; представители прочего персонала, пользующиеся авторитетом в коллективе МБОУ СОШ № 2 г.Канска.

2.3. Комиссия избирает из своего состава председателя и секретаря путём открытого голосования. Выборы председателя комиссии, секретаря производятся ежегодно на очередной учебный год.

2.4. Председатель Комиссии организует и планирует работу комиссии, руководит ее деятельностью, проводит заседания Комиссии, распределяет обязанности между членами Комиссии, организует ведение протокола, подписывает его. В случае отсутствия председателя Комиссии его функции осуществляет один из членов Комиссии, о чем в протоколе делается отметка.

2.5. Секретарь Комиссии ведёт, подписывает и хранит протоколы за отчётный период - учебный год (бумажный вариант) заседаний, ведёт иную документацию Комиссии.

2.4. Директор школ не входит в состав данной Комиссии.  
2.5. Срок полномочий Комиссии (не менее одного учебного года).

**3. Полномочия и порядок работы комиссии**

3.1. К компетенции Комиссии относятся:  
• формирование и своевременная корректировка, в соответствии с актуальными потребностями школы перечня показателей эффективности, деятельности педагогических и иных работников школы;



- распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических и иных работников школы в соответствии с утвержденными критериями эффективности их деятельности;
- сбор и анализ представляемой информации об участии педагогов в различных проектах, программах, о результативности их деятельности, отражаемой в собственных достижениях и достижениях учащихся;
- определение суммы баллов за осуществляемую деятельность и результативность в соответствии с Положением об оплате труда работников МБОУ СОШ №2 по каждому педагогу за отчетный период (год, квартал, месяц);
- на заседании Комиссии может быть решен любой вопрос, отнесенный к ее компетенции.

3.2 Комиссия рассматривает все поступившие справки, результаты мониторингов, записки и т.п. о результатах работы всех работников организации за установленный в организации период, за который производится премирование, стимулирование работников. На заседании Комиссии может присутствовать любой работник школы без права голоса.

3.3 Информация о результатах работы работниками подается членам комиссии до 15 числа каждого месяца. Работник подаёт сведения для стимулирования в бумажном или электронном виде до назначенной даты заседания члену Комиссии. Члены Комиссии предоставляют на заседания сведения на педагогов.

3.4 Комиссия на основании Положения о стимулирующих выплатах работникам организации (далее – Положение) и в строгом соответствии с критериями, показателями и условиями стимулирования работников, установленных в Положении, определяет размер выплат каждому работнику.

3.5 Решение об установлении размера выплаты каждому работнику принимается большинством голосов, присутствующих на заседании членов Комиссии.

3.6 При равенстве голосов «за» и «против» решающим является голос председателя комиссии. Заседания комиссии и принимаемые решения оформляются в протоколе заседания комиссии, который подписывают председатель комиссии и секретарь.

3.7 Заседание комиссии правомочно принимать решения при наличии на заседании комиссии более половины от числа членов комиссии, действующих на день проведения заседания.

3.8 Протокол заседания комиссии или выписка из протокола заседания комиссии о принятом решении по установлению размеров стимулирующих выплат работникам направляется руководителю организации для издания приказа о выплате стимулирующих надбавок, доплат, премий.

3.9 Решение комиссии об установлении размеров стимулирующих выплат доводится до сведения работников (без персональных данных) в бумажном и электронном виде на информационном стенде и на сетевом сервере школы не позднее 3-х рабочих дней с даты проведения заседания Комиссии.

3.10 В случае несогласия с решением комиссии работник может обратиться с письменным заявлением в комиссию о рассмотрении результатов его работы повторно. В заявлении должно быть указано, какие показатели его работы оценены в нарушение условий и критериев, установленных в Положении о стимулирующих выплатах работникам организации.

3.11 Комиссия в течении 3-х (5-ти) рабочих дней рассматривает поступившее заявление работника и направляет ответ в письменном виде работнику, копию ответа руководителю организации для внесения изменений в приказ о проведении стимулирующих выплат работникам организации.

3.12 Протоколы заседаний Комиссии с рабочими материалами хранятся у председателя комиссии за отчетный период (учебный год).

3.13 Для осуществления своих функций Комиссия вправе приглашать на заседания педагогических работников школы для получения разъяснений, консультаций по вопросам, входящим в компетенцию Комиссии.

## **5. Обязанность и ответственность комиссии**

5.1 Комиссия несет ответственность за своевременное принятие и выполнение решений, входящих в ее компетенцию.

5.2 Решения комиссии не должны противоречить действующему законодательству РФ о гражданских правах, в области образования, системы оплаты труда, Коллективному договору,



положениям Устава школы, Положению о новой системе оплаты труда МБОУ СОШ №2 г.Канска.

5.3 Члены Комиссии обязаны посещать его заседания. Член Комиссии, систематически (более трёх раз подряд) не посещающий заседания без уважительных причин, может быть выведен из его состава по решению Комиссии.

5.4 Члены Комиссии не вправе разглашать служебную информацию и информацию о персональных данных работников, ставшую им известной в связи с работой в составе комиссии. За разглашение указанной информации члены комиссии несут дисциплинарную, административную, уголовную и иную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ № 1119 от 01.11.2012. «Об утверждении требований к защите персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».

## **6. Соблюдение прав работников школы**

6.1. В случае несогласия работника с итоговым баллом, педагог имеет право в течение двух дней после утверждения протокола обратиться с письменным заявлением в комиссию, аргументированно изложив, с какими критериями оценки результатов его труда он не согласен. Основанием для подачи такого заявления может быть факт (факты) нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат, а также технические ошибки при работе с графиками, текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п.; по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

6.2. Комиссия обязана принять и в течение трех дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение.

6.3. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм установленных Положением о распределении стимулирующих выплат или технической ошибки, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы, выраженную в оценочных баллах, Комиссия принимает экстренные меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

6.4. В случае несогласия с повторным решением Комиссии школы, работник вправе обратиться в Комиссию по трудовым спорам МБОУ СОШ № 2 г.Канска в порядке, предусмотренном частью 5 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## **7. Заключительные положения**

7.1. Настоящее Положение принимается на заседании трудового коллектива школы путем открытого голосования простым большинством голосов; действует бессрочно и может быть пролонгировано, если субъектами трудового права не выдвинуты предложения по его изменению.

7.2. Дополнения, изменения к настоящему Положению вносятся в установленном законом порядке.



Согласовано:  
Председатель  
первичной профсоюзной организации

Е.В. Масанская  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.  
«29» декабря 2023г.

Утверждаю:  
Директор МБОУ СОШ № 2 г.Канска

И.Е. Злобина  
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.  
«29» декабря 2023г.

**Положение об оплате труда работников  
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 2 г. Канска  
(МБОУ СОШ № 2 г.Канска)**

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ СОШ № 2 города Канска, подведомственного Управлению образования администрации города Канска (далее - Положение), разработано в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 "О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска" и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, координацию деятельности которых осуществляет Управление образования администрации города Канска (далее - учреждения).

1.2. Система оплаты труда работников в учреждении устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Канска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты учреждения, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда: - оклады (должностные оклады), ставки заработной платы; - выплаты компенсационного характера; - выплаты стимулирующего характера.

1.4. Для работников учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.5. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет не более 70% от доходов, полученных от этой деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

1.6. Заработная плата работников учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги.

1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

**2. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню квалификации,



которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
	3 849,0	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		4 053,0 <*>
2 квалификационный уровень		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 569,0
2 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 926,0
3 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 683,0
4 квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341,0
	при наличии высшего профессионального образования	9 505,0

<\*> Для должности "младший воспитатель" минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576,0 руб.

2.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе "Общепромышленные должности служащих":

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 276,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 498,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
1 квалификационный уровень	4 943,0
2 квалификационный уровень	5 431,0
3 квалификационный уровень	5 961,0
4 квалификационный уровень	7 167,0

2.5. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	8 367,0
2 квалификационный уровень	8 993,0
3 квалификационный уровень	9 705,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"	
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 854,0
5 квалификационный уровень	7 742,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"	
5 квалификационный уровень	8 367,0



Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"	
1 квалификационный уровень	8 993,0
2 квалификационный уровень	10 418,0
3 квалификационный уровень	11 219,0

2.6. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня"	
1 квалификационный уровень	3 481,0
2 квалификационный уровень	3 649,0
Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"	
1 квалификационный уровень	4 053,0
2 квалификационный уровень	4 943,0
3 квалификационный уровень	5 431,0
4 квалификационный уровень	6 542,0

2.7. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам должностей работников культуры, искусства и кинематографии:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"		
		4 498,0
Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"		
	при наличии среднего профессионального образования	5 431,0
	при наличии высшего профессионального образования	6 854,0

2.8. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям, не предусмотренным профессиональными квалификационными группами:

Должность	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.

Заведующий библиотекой	8 367,0
Машинист по стирке белья	3 481,0
Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями	9505,0

2.9. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

2.9.1. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.9.2. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\text{mi №}} + O_{\text{mi №}} \times K / 100,$$

где:

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

$O_{\text{mi №}}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K - повышающий коэффициент.

2.9.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.9.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.9.4. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории:	
	высшей квалификационной категории	25%
	первой квалификационной категории	15%
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	50%

2.9.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

$K_1$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы;

$K_2$  - повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы.

2.9.6. Компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

### **3. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;



- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в положениях об оплате труда учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждения устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в зависимости от присвоенного класса (подкласса) установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда":

- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.1) - не более 8%;
- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.2) - не более 12%.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 до 6 часов.

3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.7. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Предельный размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за работу в образовательных учреждениях для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (отделениях, классах, группах) (кроме медицинских работников) с учетом количества обучающихся указанной категории <*>	20
2	за работу в санаторных образовательных учреждениях (классах, группах), группах оздоровительной направленности в дошкольных образовательных учреждениях с учетом количества обучающихся указанной категории	20
3	педагогическим работникам, работа которых связана с опасностью инфицирования микобактериями туберкулеза в стационарах для детей, страдающих различными формами туберкулезной инфекции	25
4	за работу в центрах психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, психолого-медико-педагогических комиссиях, логопедических пунктах	20
5	педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего	20

	образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные учреждения (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	
6	работникам учреждений (структурных подразделений), осуществляющих оздоровление и (или) отдых обучающихся, воспитанников, за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени	15
7	водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25
8	за ненормированный рабочий день (за исключением водителей легковых автомобилей)	15
9	руководителям образовательных учреждений, имеющих отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья	15

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья.

Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

3.8. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.9. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

#### **4. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Выплаты стимулирующего характера, размеры и условия их введения устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом мнения представительного органа работников.

4.3. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера: выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; выплаты за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной пунктом 4.15 настоящего раздела);

специальная краевая выплата;

выплаты по итогам работы.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения.



4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Руководитель учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника учитывает аналитическую информацию органов самоуправления учреждения.

4.7. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.8. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год, в соответствии с локальным нормативным актом учреждения.

4.9. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, выплаты за качество выполняемых работ для работников образовательных учреждений определяются согласно *Приложению № 1а* к настоящему Положению.

4.11. Оценка результативности и качества труда работников производится с периодичностью, указанной соответственно в подпункте 4.8. настоящего Положения и приложениях № 1 к настоящему Положению. При этом оценка производится по каждому критерию без исключения и учитывается в целях предоставления соответствующих выплат стимулирующего характера ежемесячно до проведения.

При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.9, 4.10, могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные приложениями № 1, 6 к настоящему Положению, которые устанавливаются в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих системы оплаты труда.

4.12. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

При осуществлении выплат, предусмотренных настоящим пунктом, учреждения вправе дифференцировать персональные выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы, предусмотренные приложением № 5 к настоящему Положению.

4.13. При выплатах по итогам работы учитываются:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтов объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с приложением № 6 к настоящему Положению.

4.14. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат, специальной краевой выплаты, выплат по итогам работы) образовательные учреждения применяют балльную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_{1\text{балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1\text{балла}}$  - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим.раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

$Q_{\text{стим.раб.}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$N_{\text{е}}$  - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения.

абзац исключен. - Постановление администрации г. Канска Красноярского края от 12.12.2016 № 1366.

4.15. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам учреждения, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.16. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда работников учреждения.

Работникам учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.

Работникам учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному работником времени.



На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты работникам учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$\text{СКВув} = \text{Отп} \times \text{Кув} - \text{Отп},$$

где:

СКВув – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

Кув – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, Кув определяется следующим образом:

$$\text{Кув} = (\text{Зпф1} + (\text{СКВ} \times \text{Кмес} \times \text{Крк}) + \text{Зпф2}) / (\text{Зпф1} + \text{Зпф2}),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

Кмес – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Крк – районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

## **5. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ**

5.1. Работникам МБОУ СОШ № 2 г.Канска в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается по решению руководителя учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2 настоящего Положения. Конкретный размер материальной помощи по каждому основанию устанавливается в локальных нормативных актах учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения по письменному заявлению работника. В заявлении указывается основание для выплаты материальной помощи, к заявлению прикладываются документы, удостоверяющие фактические основания для предоставления материальной помощи.

## **6. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ УЧРЕЖДЕНИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ**

6.1. Оплата труда руководителей учреждений, их заместителей и главных бухгалтеров учреждений осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

должностной оклад;

выплаты компенсационного характера;

выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с приложением № 7 к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом администрации города Канска и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно приложению № 7 к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 "О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения определяется в соответствии с Решением Канского городского Совета депутатов от 26.01.2010 № 71-663 "О Положении о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска".

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада руководителя, определяется по типам и видам учреждений на основании приказа руководителя УО администрации г. Канска.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителей и главных бухгалтеров устанавливаются руководителем учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений, без учета квалификационной категории. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории - на 20%;

при первой квалификационной категории - на 15%.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главным бухгалтерам устанавливаются в соответствии с разделом III настоящего



Положения как в процентах к должностным окладам, так и в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

6.10. Предельное количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемого при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения, составляет до 28 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждений.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 3.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,9.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы главных бухгалтеров учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этих учреждений (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в кратности до 2,8.

6.11. Распределение средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения осуществляется ежеквартально (или ежемесячно) комиссией по установлению стимулирующих выплат, образованной УО администрации г. Канска (далее - комиссия). Основанием для установления стимулирующих выплат руководителям являются показатели деятельности учреждений.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.12. Руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- специальная краевая выплата;
- выплаты по итогам работы.

6.13. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для руководителя, заместителей и главных бухгалтеров учреждений устанавливаются согласно приложениям № 2, № 3 к настоящему Положению.

Руководителям образовательных учреждений (впервые назначенным на должность), прошедшим аттестацию на соответствие уровня профессиональной компетентности по должности, установить выплату стимулирующего характера не более 80% за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, в процентах к окладу (должностному окладу) на срок не более одного года.

6.14. Руководителям, заместителям и главным бухгалтерам учреждений устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному
-------	--------------------------	---

		окладу)
1	За сложность, напряженность и особый режим работы:	
	при наличии филиалов, структурных подразделений - лагерей летнего отдыха, отдаленных групп ДОУ:	
	за 1 единицу	15%
	за 2 единицы и более	35%
	за обеспечение качественного образования повышенного уровня в соответствии с образовательными запросами обучающихся (наличие специализированных классов, классов с углубленным изучением отдельных учебных предметов, классов профильного обучения)	15%
	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных учреждениях по ведению бухгалтерского учета	60%
	за эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического, инженерно-технического обеспечения деятельности образовательных учреждений	60%
2	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	10%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	10%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	15%

-----  
 <\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> Производится при условии соответствия занимаемой должности, почетного звания, ученой степени профилю организации или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.14.1. Специальная краевая выплата устанавливается в целях повышения уровня оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения.

Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по основному месту работы ежемесячно предоставляется специальная краевая выплата. Максимальный размер выплаты при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) составляет три тысячи рублей.



Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени размер специальной краевой выплаты исчисляется пропорционально отработанному руководителем, его заместителями и главным бухгалтером времени.

На специальную краевую выплату начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

В месяце, в котором производятся начисления исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемые за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности, размер специальной краевой выплаты руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру учреждения увеличивается на размер, рассчитываемый по формуле:

$$СКВ_{ув} = Отп \times К_{ув} - Отп,$$

где:

СКВ<sub>ув</sub> – размер увеличения специальной краевой выплаты, рассчитанный с учетом районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

Отп – размер начисленных выплат, исчисляемых исходя из средней заработной платы, определенной в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, и выплачиваемых за счет фонда оплаты труда, за исключением пособий по временной нетрудоспособности;

К<sub>ув</sub> – коэффициент увеличения специальной краевой выплаты.

В случае, когда при определении среднего дневного заработка учитываются периоды, предшествующие 1 января 2024 года, К<sub>ув</sub> определяется следующим образом:

$$К_{ув} = (Зпф1 + (СКВ \times К_{мес} \times К_{рк}) + Зпф2) / (Зпф1 + Зпф2),$$

где:

Зпф1 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

Зпф2 – фактически начисленная заработная плата работников учреждений, учитываемая при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период с 1 января 2024 года;

СКВ – специальная краевая выплата;

К<sub>мес</sub> – количество месяцев, учитываемых при определении среднего дневного заработка в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, за период до 1 января 2024 года;

К<sub>рк</sub> – районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

6.15. Размер выплат по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда руководителя учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам по следующим основаниям:

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%) <*>
	наименование	индикатор	
Освоение выделенных бюджетных средств	Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение:	
		- от 98% до 99%;	150
		- от 99,1% до 100%	200
Выполнение	Выполнение	Выполнение	150

муниципального задания	муниципального задания в соответствии с планом		
Проведение ремонтных работ	Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта	Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта:	
		- текущего ремонта ;	100
		- капитального ремонта	100
Организация и проведение летней оздоровительной кампании	Подготовка и проведение летнего отдыха, обеспечение полезной занятости детей	Обеспечен 100% охват летним отдыхом детей:	
		- в лагерях с дневным пребыванием (от планового показателя)	100
		- находящихся в социально-опасном положении и находящихся на профилактическом контроле	100
Работа дошкольных образовательных учреждений в летний период	Обеспечение работы дошкольных образовательных учреждений в летний период	Обеспечен 100% охват детей в ДОУ от числа заявлений, поступивших от родителей	150
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами	Своевременно и без замечаний	150
Организация важных мероприятий и работ	Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ	В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения:	
		- федерального, регионального, зонального уровней;	200
		- муниципального уровня	150

-----

<\*> Размер выплаты ограничивается максимальным размером по каждому критерию, в случае выполнения нескольких индикаторов. Проценты устанавливаются по наибольшему уровню достижения показателя.

6.16. Заместителям руководителя и главным бухгалтерам сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

6.17. Руководителю учреждения, его заместителям и главным бухгалтерам в пределах утвержденного фонда оплаты труда осуществляется выплата единовременной материальной помощи по основаниям и в размере, предусмотренным пунктом 5.2 и пунктом 5.3 раздела V настоящего Положения.

6.18. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главным бухгалтерам учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения, а руководителю учреждения - на основании приказа УО администрации г. Канска в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.19. Должностные оклады устанавливаются с учетом ведения преподавательской (педагогической) работы в объеме. Выполнение преподавательской работы, указанной в настоящем пункте, может осуществляться как в основное рабочее время, так и за его пределами в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности.

6.20. Часть средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в пункте 6.10 настоящего раздела.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале, с учетом следующих критериев оценки результативности и качества труда руководителей учреждений и выплачиваются ежеквартально:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
Доход, полученный учреждением от приносящей доход деятельности	доля доходов учреждения от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 0,03% до 0,10%	3,5
		от 0,11% до 0,20%	4,0
		от 0,21% до 0,99%	4,5
		от 1% и выше	5,0



**Приложение 1,2,3,5,6,7,8**

к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения средней  
общеобразовательной школы № 2 г.Канска

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,  
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,  
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ, ЗА КАЧЕСТВОВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ  
РАБОТНИКАМ МБОУ СОШ № 2 г. Канска**

	Критерии оценки и результативности	Условия		максимально допустимый (предельный) балл	
		наименование	индикатор		
Педагогические работники: учитель	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой по итогам оценочного периода			
		Результаты промежуточной аттестации и внутренней экспертизы	Достижение базового уровня 100% обучающихся		3
		Результат внешней экспертизы (ВПР, КДР, НИКО)	Достижение базового уровня 100% обучающихся		4
		Результат прохождения учащимися итоговой аттестации в форме ГИА	Достижение базового уровня 100% обучающихся		5
			Достижение повышенного уровня (балл на уровне и выше средне - городского)		7
			Наличие уч-ся, получивших балл от 90-100 баллов		3

		Индивидуальный прогресс обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов (динамика в подготовке к ГИА, ККР, ВПР, обучающихся группы риска)	2
		Качество сопровождения первоклассников в адаптационный период	обеспечение успешной адаптации первоклассников к условиям школьного обучения	3
Эффективность коррекционной работы		Разработка и реализация индивидуальной программы детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы	положительная динамика демонстрируемых сопровождаемыми детьми образовательных результатов (оценивается по итогам административных контрольных работ, промежуточной и итоговой аттестации учащихся)	1
			сопровождение детей с ОВЗ (интеграция, индивидуальные учебные планы)	3
			успешная социальная адаптация обучающегося (по результатам психолого-медико-педагогической комиссии (консилиума)	2
			СОП- сопровождение	1
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
Развитие способностей обучающихся	Вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям		охват обучающихся в соотношении количества обучающихся на 1 педагога (80%)	1
			всероссийская предметная олимпиада школьников (наличие победителей и призёров): -школьный (за каждого) победитель 0,5 призер 0,5 -муниципальный (за каждого) победитель 10 призер 6 -региональный (за каждого) победитель 40 призер 25 -всероссийский (за каждого)	

			победитель призер	60 40
			подготовка к конкурсам, конференциям, фестивалям и т.п	1
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур <b>(очный этап)</b> Муниципальный уровень: победитель призер 4,5 место Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности <b>(дистанционный этап)</b> Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	3 2 1 5 4 6 5  1 0,5 2 1 3 2
		Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
			реализация проектов: школьный уровень	3



			муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, включая НПК наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	5 3  2 1 4 3 5 4 6 5
			организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, их родителями	2
			руководство НОУ	4
			представление портфолио обучающегося и дальнейшей образовательной траектории ребенка	2
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Методическая активность	Результативное объединением работников объединением, командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	руководство педагогических (методическими проектными группами)	Руководство ШМО, МС, БИЦ Руководство ПМПК Руководство ГМО Руководство творческой группой на уровне учреждения (уполномоченный по правам ребёнка) Руководство творческой группой на уровне города Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и	4 2 4 1 2

		т.д.) школьный уровень муниципальный уровень	2 3
	Результативное наставничество молодых педагогов	Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
	Вклад в развитие образовательного учреждения	Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
		Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
		Реализация проектов	3
	Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2
		проведение открытого мероприятия для педагогов города	5
		проведение открытого мероприятия для педагогов края	7
		участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):	
		школа	1
		город	3
	край	4	
	федерация	6	
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ):	
		муниципальный уровень	2
		краевой	3
		федеральный	4
		Результат:	
		Муниципальный уровень победитель	5
	призер	4	
	Краевой уровень победитель	10	

		<p>призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности : муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер Ходатайства ГМО</p>	<p>9 15 10 0,5 2 1 1-2</p>
Обеспечение современной образовательной деятельности	Эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, сайта, электронного дневника и т.д.)	Обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования в образовательной деятельности современного оборудования (интерактивная доска, компьютерные программы, современное лабораторное и цифровое оборудование, электронный учебник)	3
		Электронный дневник	3
	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2
		Презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	6
Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур		Участие педагога в итоговой аттестации выпускников 4-х, 9-х и 11-х классов в качестве эксперта муниципальной или краевой предметной комиссии	3
		заполнение материалов, обработка и анализ данных	2



			работа в составе конкурсного жюри (город)	1
		Выполнение поручений, связанных с производственной необходимостью	качественное выполнение дополнительных поручений (объём работы)	0,5-2
		Организация работы согласно коллективному договору	профсоюзный комитет (15% от оклада в перерасчёте на стоимость балла)	-
		Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	Инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	2
		Дистанционное обучение обучающихся	Организация дистанционного обучения учащихся	1
			Сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	2
	Участие в формировании контингента обучающихся	Обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	Обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году.	2
			Своевременное выявление детей, не охваченных образованием	1
		Сопровождение учащихся	Сохранность контингента обучающихся	1
	Своевременно информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками и обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5

	<p>я, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на</p>			
--	--	--	--	--

	воспитанников , обучающихся			
<b>Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог, учитель-дефектолог, учитель-логопед</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Эффективность коррекционно-й работы	Разработка и реализация индивидуальной программы сопровождения детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы	положительная динамика коррекции нарушений в развитии учащегося, коррекции поведения (смена программы обучения, снятие с учета, положительная динамика в развитии речи, поведении и т.п.)	4
			обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета	2
			уменьшение пропусков занятий детьми группы риска по неуважительным причинам	1
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	Развитие способностей обучающихся	Вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
			подготовка к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	2
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап)	
			Муниципальный уровень: победитель	3
			призер	2
4,5 место			1	
Региональный уровень: победитель	5			
призер	4			
Федеральный уровень: победитель	6			



		<p>призер Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап)</p> <p>Муниципальный уровень: победитель 1 призер 0,5</p> <p>Региональный уровень: победитель 2 призер 1</p> <p>Федеральный уровень: победитель 3 призер 2</p>	5
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.	<p>охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога</p>	2
		<p>реализация проектов: школьный уровень 3 муниципальный 5 общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, включая НПК 3</p> <p>наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель 2 призер 1</p> <p>Муниципальный уровень: победитель 4 призер 3</p> <p>Региональный уровень: победитель 5 призер 4</p> <p>Всероссийский уровень: победитель 6 призер 5</p>	

		организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, их родителями	2
		представление портфолио обучающегося и дальнейшей образовательной траектории ребенка	2
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Методическая активность	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ШМО, БИЦ, МС	4
		Руководство ПМПК	2
		Руководство ГМО	4
		Руководство творческой группой на уровне учреждения (уполномоченный по правам ребёнка)	1
		Руководство творческой группой на уровне города	2
		Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)	
		школьный уровень	2
		муниципальный уровень	3
	Результативное наставничество молодых педагогов	Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
	Вклад в развитие образовательного учреждения	Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
		Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
	Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2
		проведение открытого мероприятия для педагогов города	5
		проведение открытого мероприятия для педагогов края	7
		участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):	
		школа	1
		город	3

		край	4
		федерация	6
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2
	Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ): муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель призер Краевой уровень победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности: муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	2 3 4  5 4  10 9  15 10  0,5  2 1
Обеспечение современной образовательной деятельности	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2
		Презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	4



	Организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	заполнение материалов, обработка и анализ данных	2
		работа в составе конкурсного жюри (город)	1
	Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	2
	Инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с различными структурами	совместная реализация сетевых планов, участие в организации и проведении мероприятий	2
Участие в формировании контингента учащихся	Обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	2
Своевременно информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками и обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5

	<p>детской безнадзорност и, правонарушен ий, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершенно летними и в отношении них, законных представителя х, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников , обучающихся</p>			
<p><b>Преподавате ль- организатор ОБЖ</b></p>	<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p>			
	<p>Обеспечение безопасности образовательн</p>	<p>организация в ОУ работы по антитеррористической защищенности, противопожарной</p>	<p>обеспечение безопасности, отсутствие нарушений: -антитеррористической защищенности - противопожарной безопасности</p>	<p>2 2</p>

ой деятельности	безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины, обеспечение гражданской обороны	- охране труда своевременность и четкость организации учений не реже 2 раз в год	2 2
	разработка документации по антитеррористической, противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины	наличие полного пакета документации (проекты приказов, распоряжений, инструкций, памяток и др.), полнота и соответствие нормам действующего законодательства: -антитеррористической защищенности - противопожарной безопасности - охране труда	2 2 4
	контроль и учет за состоянием хранения пневматического оружия, средств индивидуальной защиты, медицинских препаратов, ядотехнических жидкостей на предмет обеспечения надежной сохранности их и недопущения несанкционированного доступа к ним	отсутствие замечаний по контролю и учету за состоянием хранения, отсутствие несчастных случаев	2
Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой, по итогам оценочного периода:		
	Результаты промежуточной аттестации	Достижение базового уровня 100% обучающихся	3
	Результат внешней и внутренней экспертизы	Достижение базового уровня 100% обучающихся	4
		Достижение повышенного уровня обучающимися	7
Индивидуальных прогресс обучающихся	Положительная динамика образовательных результатов по итогам не менее двух оценочных периодов	2	



		<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>		
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, подготовку конкурсам, фестивалям	обучающихся в обеспечивающую в олимпиадам, конференциям,	охват обучающихся в соотношении количества обучающихся на 1 педагога (80%)	2
			всероссийская предметная олимпиада школьников (наличие победителей и призёров):	
			-школьный (за каждого) победитель	0,5
			призер	0,5
			-муниципальный (за каждого) победитель	10
призер	6			
			-региональный (за каждого) победитель	40
			призер	25
			-всероссийский (за каждого) победитель	60
			призер	40
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап)	
			Муниципальный уровень:	
			победитель	3
			призер	2
			4,5 место	1
			Региональный уровень:	
			победитель	5
			призер	4
			Федеральный уровень:	
			победитель	6
			призер	5
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап)	
			Муниципальный уровень:	
				1

		победитель призер Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	0,5  2 1  3 2	
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.	охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2	
		реализация проектов: школьный уровень муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	 3 5 3   2 1  4 3  5 4  6 5	
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
Методическая	результативное	руководство	Руководство ШМО	2

активность	объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ПМПК	2
		Руководство ГМО	3
		Руководство творческой группой на уровне учреждения	1
		Руководство творческой группой на уровне города	2
		Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)	2
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1
	результативное наставничество молодых педагогов	участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
		победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
	Распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2
		проведение открытого мероприятия для педагогов города	5
проведение открытого мероприятия для педагогов края		7	
участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):			
школа		1	
город		3	
край	4		
федерация	6		
	Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2	
Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие (ОЧНОЕ): муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель	2	
		3	
		4	
		5	



		призер Краевой уровень победитель призер Федерального уровня победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности: муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	4 10 9 15 10 0,5 2 1
Использование современных образовательных технологий	Эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, сайта, электронного дневника и т.д.)	Обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования в образовательной деятельности современного оборудования (интерактивная доска, компьютерные программы, современное лабораторное и цифровое оборудование, электронный учебник)	3
		Электронный дневник	3
	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2 6
		Презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки; работа в составе конкурсного жюри (город)	4 2
	Дистанционное обучение обучающихся	Организация дистанционного обучения учащихся	1
заполнение материалов, обработка и анализ данных		2	

			Сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	1	
		Вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	Инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	2	
	Участие в формировании контингента учащихся	обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	2	
<b>Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, основной программой по итогам оценочного периода	образовательного определенного образовательной	сохранность контингента обучающихся, дистанционно освоивших в полном объеме образовательную программу	2
				участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях на уровне не ниже муниципального 80% обучающихся объединений.	2
				Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап) Муниципальный уровень: победитель призер 4,5 место Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	3 2 1 5 4 6 5
			Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап)		

		Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	1 0,5 2 1 3 2
Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной образовательной программы или программы сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей из семей, находящихся в социально опасном положении, детей, стоящих на разных видах профилактического учета	сохранность контингента обучающихся освоение в полном объеме образовательной программы	3
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Развитие способностей обучающихся, расширение их образовательных возможностей	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват не менее 80% обучающихся объединений	2
		реализация проектов: школьный уровень	3
		муниципальный	5
		общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности	3
		наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель	2
		призер	1
		Муниципальный уровень: победитель	4



		призер Региональный уровень: победитель	3 5
		призер Всероссийский уровень: победитель призер	4 6 5
		организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, их родителями	3
	инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями, различными структурами и ведомствами	совместная реализация межведомственных планов, участие в организации и проведении межведомственных мероприятий	8
		реализация программ дополнительного образования, интегрированных в основную образовательную программу общеобразовательных учреждений при достижении запланированного образовательного результата	2
		обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий: городской уровень краевой уровень федеральный уровень	4 6 8
	организация дистанционного обучения учащихся	организация дистанционного обучения учащихся	1
		сохранность контингента обучающихся, дистанционно освоивших в полном объеме образовательную программу	2
<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
Методическая активность	Результативное объединением работников объединениями, руководством педагогических (методическими проектными	Руководство ШМО	4
		Руководство ПМПК	2
		Руководство ГМО	4
		Руководство творческой группой на уровне учреждения	1

<p>командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)</p>	<p>Руководство творческой группой на уровне города Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.) школьный уровень муниципальный уровень</p>	<p>2  2 3</p>
<p>Результативное наставничество молодых педагогов</p>	<p>Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)</p>	<p>1</p>
<p>Вклад в развитие образовательного учреждения</p>	<p>Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов</p>	<p>3 5</p>
<p>Распространение эффективного опыта работы</p>	<p>проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения проведение открытого мероприятия для педагогов города проведение открытого мероприятия для педагогов края участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др): школа город край федерация</p>	<p>2 5 7  1 3 4 6</p>
<p>Результативное участие в конкурсах профессионального мастерства</p>	<p>Участие (ОЧНОЕ): муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель призер</p>	<p>2 3 4  5 4</p>

		Краевой уровень победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное): муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	10 9 15 10 0,5 2 1	
Использование современных образовательных технологий	Эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, сайта, электронного дневника и т.д.)	Обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования в образовательной деятельности современного оборудования (интерактивная доска, компьютерные программы, современное лабораторное и цифровое оборудование, электронный учебник)	3	
		Электронный дневник	3	
	Разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	Наличие разработанных материалов для использования в образовательной деятельности	2	
		презентация и реализация проектов, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	4	
<b>Педагог-библиотекарь.</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Создание системы	высокая читательская активность	не менее 80% от общей численности обучающихся	2
		систематическая профилактическая	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы	2



работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	и профориентационная работа с обучающимися	данных	
	создание условий для поддержки развития направления работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	2
	межведомственное взаимодействие	реализация в полном объеме плана работы, наличие документов учета и отчетности	3
	реализация программы библиотечно-информационной грамотности в соответствии с требованиями ФГОС, организация деятельности клуба, кружка и др. объединения по интересам обучающихся	отсутствие отсева, освоение образовательной программы всеми обучающимися, проведение итоговых, в т.ч. конкурсных, мероприятий с 100% охвата обучающихся, посещающих объединение	3
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Совершенство информационно-библиотечной системы учреждения	создание и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие и результативность внедрения программы развития	3
	организация деятельности библиотеки в качестве информационно-ресурсного центра	оборудованные места, наличие и реализация плана дооснащения, наличие информационных ресурсов, высокая посещаемость обучающимися и учителями в течение дня	2
	актуализация web-страницы библиотеки на сайте школы или сайта библиотеки, популяризация библиотечной деятельности через СМИ	своевременное обновление, оперативное предоставление информации	2
Развитие	вовлечение обучающихся в	охват обучающихся в соотношении количества обучающихся на 1	2

	способностей обучающихся	деятельность, обеспечивающую подготовку в олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям	педагога (80%)	
			<p>всероссийская предметная олимпиада школьников (наличие победителей и призёров):</p> <p>-школьный (за каждого)</p> <p>победитель 1</p> <p>призер 0,5</p> <p>-муниципальный (за каждого)</p> <p>победитель 10</p> <p>призер 6</p> <p>-региональный (за каждого)</p> <p>победитель 40</p> <p>призер 25</p> <p>-всероссийский (за каждого)</p> <p>победитель 60</p> <p>призер 40</p>	
			<p>Наличие призеров и победителей конкурсных процедур (очный этап)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>победитель 3</p> <p>призер 2</p> <p>4,5 место 1</p> <p>Региональный уровень:</p> <p>победитель 5</p> <p>призер 4</p> <p>Федеральный уровень:</p> <p>победитель 6</p> <p>призер 5</p> <p>Наличие призеров и победителей конкурсных процедур. Мероприятия, значимые для образовательной деятельности (дистанционный этап)</p> <p>Муниципальный уровень:</p> <p>победитель 1</p> <p>призер 0,5</p>	

			Региональный уровень: победитель призер Федеральный уровень: победитель призер	2 1 3 2
	Руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, кружков, студий, объединений, секций и т.д.		охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на одного педагога	2
			реализация проектов: школьный уровень муниципальный общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности наличие призеров и победителей конкурсных процедур: Школьный уровень: победитель призер Муниципальный уровень: победитель призер Региональный уровень: победитель призер Всероссийский уровень: победитель призер	3 5 3 2 1 4 3 5 4 6 5
Сохранность библиотечного фонда учреждения	создание качественного библиотечного фонда		количество поступлений ресурса в фонд библиотеки, своевременное списание устаревших изданий, полнота и достоверность документального учета движения фонда	1
	работа с учебниками		100% книгообеспечение участников образовательного процесса	2



Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Методическая активность	Результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	Руководство ШМО	4
		Руководство ПМПК	2
		Руководство ГМО	4
		Руководство творческой группой на уровне учреждения	1
		Руководство творческой группой на уровне города	2
		Обеспечение результативности в соответствии с задачами объединения (презентация опыта, семинары, защита проектов и т.д.)	
		школьный уровень муниципальный уровень	2 3
Результативное наставничество молодых педагогов	Положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	1	
Вклад в развитие образовательного учреждения		Участие в создании проектов (программ) для участия учреждения в конкурсах и грантах	3
		Победа учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
Распространение эффективного опыта работы		проведение открытого мероприятия для педагогов учреждения	2
		проведение открытого мероприятия для педагогов города	5
		проведение открытого мероприятия для педагогов края	7
		участие в конференциях, семинарах (обобщение опыта, проведение мастер-классов и др):	
		школа	1
город	3		
край	4		
федерация	6		
		Публикации в СМИ, проф. изданиях, сайтах эффективного опыта работы	2
Результативное участие в		Участие (ОЧНОЕ):	

		конкурсах профессионального мастерства	муниципальный уровень краевой федеральный Результат: Муниципальный уровень победитель призер Краевой уровень победитель призер Федеральный уровень победитель призер Участие (дистанционное), значимое для образовательной деятельности : муниципальный, краевой, федеральный уровень Результат: Муниципальный, краевой, федеральный уровень победитель призер	2 3 4 5 4 10 9 15 10 0,5 2 1
<b>Заместитель директора по УВР и ВР</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления	участие заместителя руководителя в деятельности органов управления, обобщение и представление опыта работы	представление эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах муниципального уровня	5
			регионального уровня	8
			федерального уровня	10
		интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	4	
		качественное обеспечение организации проведения государственной итоговой аттестации обучающихся на муниципальном уровне	5	

			региональном уровне федеральном уровне	7 9
			обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий	5
			активное участие в деятельности органов управления: участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	5
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
Обеспечение качества образования в учреждении	качества в образовательных результатах	обеспечение качества образовательных результатов	итоги прохождения процедур промежуточной аттестации учащихся 4 классов (по результатам итоговых контрольных работ):	
			- результаты на уровне или выше результатов в среднем по Красноярскому краю;	5
			- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам	5
			итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 9 классов:	
- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	3			
- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания	6			
итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 11 классов:				
- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	3			



	<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p> <p>итоги Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, федеральный этапы):</p> <p>- исполнение соответствующих показателей муниципального задания (план);</p> <p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам муниципального, краевого и федерального этапа при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p> <p>- охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной направленности;</p>	6
	<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам муниципального задания (план);</p>	3
	<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам муниципального, краевого и федерального этапа при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p>	6
	<p>- охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной направленности;</p>	3
	<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по итогам спортивных соревнований (спортивная школьная лига - муниципальный, региональный, федеральный этапы): при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p>	6
	<p>организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка</p>	3
расширение образовательных возможностей обучающихся	<p>обеспечение реализации программ углубленного изучения отдельных предметов, программ профильного обучения</p>	3
	<p>сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных в т.ч. платных образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями,</p>	2

		учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями	
		обеспечение охвата детей в возрасте от 5 - 18 лет дополнительным образованием: - охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом)	2
		организация индивидуального сопровождения отдельных категорий детей: - обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета	3
		организация проведения мероприятий - городского и краевого уровней для детей, инициированных и организованных ОУ	8
Сохранность контингента обучающихся	наполняемость классов (групп).	качество работы с педагогами и родителями обучающихся, обеспечивающей наполняемость групп (классов) в соответствии со значениями, установленными муниципальным заданием, планом комплектования учреждения при условии отсутствие отсева, фактов необоснованного отказа от предоставления образовательной услуги	3
Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	качество работы с педагогами и родителями обучающихся, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	3
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
Эффективность	качество условий	сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное	10

управленческой деятельности	организации образовательной деятельности	прохождение процедур лицензирования, аккредитации, проверок контролирующих органов с получением положительного заключения	
		сопровождение профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	5
		организация деятельности педагогов по паспортизации кабинетов, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения кабинетов учебным оборудованием; организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с нормативными требованиями условий в образовательном учреждении	3
	развитие кадрового потенциала образовательного учреждения	качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднегогородского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию	3
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке органов управления образованием:  - доля участников, победителей и призеров на уровне не ниже муниципального;	5
		- 1 - 5 рейтинг учреждения по доле победителей и призеров	7
	обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения:  - по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера муниципального, регионального, федерального уровней;	8	



			- деятельность образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов управления образованием, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)	5
		обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	деятельность по организации проведения процедур независимой оценки качества образования с привлечением внешних экспертов	3
<b>Заместитель директора по АХЧ</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	Обеспечение содержания зданий	своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и кабинетов	качественное исполнение, отсутствие замечаний	3
		интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	3
	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	Обеспечение санитарного и технического состояния закрепленных помещений	самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закрепленных помещений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	5
Организация контроля	контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	качественное исполнение, отсутствие замечаний	5	

	Важность выполненной работы	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	3	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
		качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	2	
		полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	качественное исполнение, отсутствие замечаний	3	
		обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	3	
	Создание условий для осуществления образовательной деятельности	эффективность финансово-хозяйственной деятельности	экономия энергоресурсов не менее 3%	5	
<b>Должности</b>	<b>Критерии оценки результативности и качества труда работников</b>	<b>наименование</b>	<b>индикатор</b>	<b>Предельное число баллов</b>	<b>Период, на который устанавливается выплата</b>
Учебно-вспомога	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				

<p>тельный персонал : программист, лаборант, техник-программист, делопроизводитель, специалист по кадрам, лаборант, специалист по ТБ, заведующий хозяйством и др.</p>	<p>Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий КИАСУО, одаренные дети, электронный дневник, КПМО</p>	<p>Ведение баз автоматизированного сбора информации</p>	<p>Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации</p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>на месяц</b></p>
	<p>За подготовку финансово-экономических документов</p>	<p>Своевременное исполнение календарно-финансового плана</p>	<p>отсутствие замечаний администрации учреждения. Полное выполнение сметы ОУ</p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>на месяц</b></p>
	<p>Заключение государственных контрактов с поставщиками, мониторинг потребности обеспечения образовательного процесса оборудованием, инвентарем, учебной литературой</p>	<p>Государственные контракты заключены действующему законодательству,</p>	<p>выполнены в срок</p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>на месяц</b></p>
	<p>Ведение документации учреждения</p>	<p>Полнота и соответствие нормативным и регламентирующим работу актам. Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами: социального страхования, пенсионного страхования, обязательного медицинского страхования, военкоматам</p>	<p>отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов. Оперативное реагирование на запросы органов государственной власти и внебюджетных фондов</p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>на месяц</b></p>
<p>Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности</p>	<p>Обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда</p>	<p>отсутствие замечаний администрации учреждения, контролирующих или надзирающих органов</p>	<p><b>10</b></p>	<p><b>на месяц</b></p>	
<p><b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b></p>					



	Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	10	на месяц
	Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	Постоянно	10	на месяц
		Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружений, оборудования и механизмов	Выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	5	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ. Работа не связанная с должностными обязанностями	Своевременно, качественно	10	на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>					
	Создание и соблюдение в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	10	на месяц
	Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	20	на месяц
		Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	20	на месяц
		Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	на месяц
Младший обслуживающий персонал :	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, правил дорожного	Наличие замечаний администрации учреждения, предписаний контролирующих или надзирающих органов,	0	10	на месяц

водитель, рабочий по комплекс ному обслужи ванию и ремонту зданий, дворник, гардероб щик, сторож, уборщик служебн ых помещен ий и др.	движения, пожарной безопасности				
	Обеспечение сохранности имущества и его учет	Наличие замечаний по утрате и порче имущества	0	5	на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ. Работа не связанная с должностными обязанностями Участие в проведении ремонтных работ в учреждении Погрузочно-разгрузочные работы и т.д.	постоянно	20	на месяц
	Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий	постоянно	20	на месяц
	Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации заведения по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	20	на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	5	на месяц
		Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	5	на месяц
	Высокий уровень подготовки учреждения к новому учебному году	наличие замечаний со стороны комиссии по приемке		20	на месяц
	Благоустройство территории учреждения	Зеленая зона, ландшафтный дизайн	наличие	10	на месяц
	Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	10	на месяц

	Качественное выполнение должностных обязанностей по охране материальных ценностей	Отсутствие замечаний	Изучение журналов	5	на месяц
	Отсутствие жалоб со стороны сотрудников, учащихся и родителей			1	На месяц

<b>Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями</b>	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			<b>максимально допустимый (предельный балл)</b>
	Вовлечение обучающихся в социально полезную деятельность	Развитие воспитательной среды образовательной организации	По итогам анализа запросов участников образовательных отношений созданы новые пространства для обучающихся (школьный спортивный клуб, школьный театр, медиациентр, туристический клуб и др.)	8
		Организация мероприятий федерального календарного плана воспитательной работы	Количество организованных мероприятий  Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия, как в качестве участников, так и в качестве организаторов	8  8
	Адресное вовлечение в общественно полезную деятельность обучающихся «группы риска»		Количество мероприятий, организованных для данной группы обучающихся	5
			Доля обучающихся данной группы, включившихся в позитивную повестку на уровне класса/ образовательной организации/ муниципалитета	5
Доля обучающихся данной группы, охваченных дополнительным образованием Доля обучающихся, снятых с различных видов учёта Совместно с социальным педагогом (при наличии) проработана система индивидуального			5  5	



			сопровождения и наставничества	
Взаимодействи е с участниками образовательн ого процесса	Взаимодействие с педагогическими работниками образовательной организации по реализации программы воспитания	Результаты совместной работы советника с педагогическими работниками образовательной организации (учителями, педагогом-организатором, педагогом-библиотекарем, социальным педагогом и другими специалистами в области воспитания, классными руководителями) по реализации программы воспитания	5	
	Взаимодействие с социальными партнерами по вопросам воспитания обучающихся	Количество социальных партнеров (общественногосударственные детско-юношеские организации, общественные объединения, бизнес-сообщества, филармонии, библиотеки и др.), участвовавших в мероприятиях, организованных советником	5	
	Взаимодействие с родителями по реализации программы воспитания	Взаимодействие с родителями как организаторами и участниками образовательных событий по реализации программы воспитания	5	
Организация взаимодействи я с детскими общественным и объединениям и	Вовлечение обучающихся в Российском движении детей и молодежи «Движение первых» (далее - РДЦМ)	Поддержка создания первичного отделения РДДМ в образовательной организации	8	
		Доля обучающихся, вовлеченных в мероприятия РДДМ	5	
	Организация работы школьного актива	Количество начальных классов, реализующих программу «Орлята России»	5	
		Доля обучающихся, включенных в деятельность школьного актива	5	
		Количество обучающихся, участвующих в программе «Орлята России» в качестве наставников для обучающихся начальных классов.	5	

	Создание Центра детских инициатив	Доля обучающихся, реализовавших свои идеи и инициативы Количество мероприятий, проведенных по инициативе обучающихся	8 8
Выплаты за качество выполняемых работ			
Выявление и развитие у обучающихся способностей к научной (интеллектуальной), творческой, физкультурно-спортивной деятельности, участие в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Вовлечение обучающихся в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня (в т.ч. тематических смен в федеральных детских центрах)	Доля обучающихся, вовлеченных в дни единых действий, программы, проекты всероссийского уровня	5
	Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях	Участие* и достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах, фестивалях, соревнованиях <i>* участники мероприятий подготовлены советником</i>	5
	Проведение мероприятий по информированию о всероссийских проектах, программах, олимпиадах, конкурсах и фестивалях для детей, родителей, педагогов, в том числе в социальных сетях	В образовательной организации выстроена система информирования обучающихся/педагогов/родителей о всероссийских мероприятиях для детей и молодежи	5
Личный вклад в повышение качества образования, совершенствование методов обучения и воспитания, продуктивное использование новых образовательных	Освоение дополнительных профессиональных программ	Освоение дополнительных профессиональных программ по направлению (профилю) деятельности в организации в форме курсов, стажировки (в течение последних 3-х лет)	5
	Применение современных	Применение современных	5

	технологий	педагогических технологий, в том числе ИКТ	педагогических технологий в практической деятельности	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Активное участие в работе методических (профессиональных) объединений педагогических работников организаций, в разработке программно-методического сопровождения образовательного процесса, профессиональных конкурсах, транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Участие в работе методических (профессиональных) объединений (штаб воспитательной работы образовательной организации, координационный центр при МБУ «Многопрофильный молодежный центр г.Канска», сообщества муниципального (регионального, всероссийского) уровня и т.д.)	Участие в работе методических (профессиональных) объединений, в том числе творческих (проблемных) групп	5
		Разработка программно - методического сопровождения образовательного процесса	Разработка (внесение изменений) программных, методических, дидактических материалов	5
		Участие в профессиональных конкурсах	Участие и достижения в профессиональных конкурсах**	5
		Профессионально-общественная деятельность	Уровень и статус участия в профессиональнообщественной деятельности, в том числе экспертной: участие в работе оргкомитетов, рабочих групп, экспертных комиссий, жюри конкурсов, в судействе соревнований, сопровождение педагогической практики студентов, наставничество, участие во	5
**очно, заочно, дистанционно				

			всероссийских и региональных форумах, участие в грантовых и молодежных конкурсах и др.	
		Транслирование опыта практических результатов профессиональной деятельности, в том числе экспериментальной, инновационной	Представление результатов профессиональной деятельности в виде выступлений, открытых мероприятий, мастер-классов, публикаций и пр.	5

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Таблица 1

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Трудовая функция. Руководство реализацией программы развития дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования			
Организация деятельности по определению и согласованию с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий не ниже муниципального уровня в качестве:	
		- стажерской площадки	6
		- инновационной площадки	5
	- пилотной площадки	3	



ключевых мероприятий и событий, позволяющих обеспечить разработку и реализацию программы развития	Эффективная работа по организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации	организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий (планов, программ, проектов, дорожных карт) в рамках национальных проектов сфере образования:	
		- муниципальный (ведомственный) уровень	3
		- межведомственный, межмуниципальный уровень	5
Организация профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	Качество условий организации образовательного процесса	реализация плана по устранению замечаний, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образовательной деятельности (не ниже 100%)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Трудовая функция. Руководство реализацией образовательных программ дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования			
Управление процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Обеспечение освоения обучающимися программ основного общего, среднего общего образования	доля обучающихся 9 и 11 классов, получивших аттестаты об основном общем образовании и среднем общем образовании, составляет не ниже 100%	10
	Объективность оценивания образовательных результатов	отсутствие признаков необъективности образовательных результатов (по данным министерства образования)	2
доля выпускников 11 классов, кандидатов на получение медали, подтвердивших право на получение медали результативной сдачей ЕГЭ		2	

		по математике и по русскому языку (не ниже 100%)	
Высокие результаты обучающихся по итогам участия во Всероссийской олимпиаде школьников		доля обучающихся, принимающих участие в школьном этапе олимпиады, - 70% и более от общего количества обучающихся 5 - 11 классов	Максимально - 10 баллов
			2
		1 - 5 рейтинг образовательной организации по результатам участия в муниципальном этапе олимпиады	От 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг - 5 баллов; 2 рейтинг - 4 балла и т.д.)
		победители регионального этапа олимпиады	4 (за каждого победителя)
		призеры регионального этапа олимпиады	2 (за каждого призера)
		участники федерального этапа олимпиады	5 (за каждого участника)
		призеры федерального этапа олимпиады	8 (за каждого призера)
		победители федерального этапа олимпиады	10 (за каждого победителя)
Результаты образовательной организации по привлечению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом		охват обучающихся занятиями в объединениях дополнительного образования (ОО, УДО) и спортшколах физкультурной и спортивной направленности - не ниже среднего городского показателя от общего числа обучающихся образовательной организации	Максимально - 6 баллов
			3
		1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на муниципальном этапе:  - "Президентские спортивные игры"	2

	- "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг)	4
	1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на зональном этапе "Школьная спортивная лига" за каждый вид соревнований	4
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на региональном этапе: - "Президентские спортивные игры"	4
	- "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг) за каждый вид соревнований	8
	участие образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе	5
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе: "Президентские спортивные игры"	8
Организация горячего питания обучающихся	организация горячего питания обучающихся:	
	- не менее 97% от общего числа обучающихся уровня НОО	1
	- не менее 87% от общего числа обучающихся уровня ООО	1
	- не менее 80% от общего числа обучающихся уровня СОО	1
Для руководителей организаций дополнительного образования, общеобразовательных организаций		
Высокие результаты обучающихся по итогам участия в зональных, региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях,	участие команд (отдельных обучающихся) ОО в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования, на уровне не ниже зонального	Максимально - 10 баллов
		2 за каждое участие (не более 4)
	наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования:	

	смотре, фестивалях, форумах, конференциях	- региональный уровень	4
		- федеральный уровень	6
Для руководителей дошкольных образовательных организаций			
Высокие результаты обучающихся по итогам участия в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального	доля обучающихся 5 лет и старше, принявших участие в детских мероприятиях на уровне не ниже муниципального (по плану УО), составляет не менее 50% от общего количества обучающихся 5 лет и старше	3
	охват обучающихся дополнительным образованием, кружковой деятельностью составляет не ниже 35% от общего количества детей возраста 5 - 7 лет в ДОУ		3
Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации			
Эффективная организация индивидуального сопровождения отдельных категорий обучающихся	реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчетной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Канска)		4
Для руководителей центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи			
Работа по психолого-педагогическому и социальному сопровождению обучающихся	количество детей в возрасте от 0 до 3 лет, охваченных психолого-педагогической и социальной помощью в рамках службы ранней помощи, не ниже планового значения, установленного учебным планом		5
	количество услуг психолого-педагогической, методической и консультативной помощи родителям (законным представителям), оказываемых консультационным пунктом, не ниже 50% от значения, установленного региональным проектом "Поддержка семей, имеющих детей"		5
	доля граждан, положительно оценивших качество услуг психолого-		3



		педагогической, методической и консультативной помощи, от общего числа обратившихся в консультационный пункт, не ниже значения, установленного региональным проектом "Поддержка семей, имеющих детей"	
	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования		
	Эффективная работа по организации летнего отдыха и оздоровления обучающихся	достижение показателей по охвату летним отдыхом в соответствии с планом	5
Управление взаимодействием с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления, социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организация сетевого взаимодействия в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Расширение образовательных возможностей обучающихся через организацию сетевого взаимодействия (наличие реализуемой образовательной программы, проекта, договоров, положений, приказов управления образования, министерства образования Красноярского края, Института повышения квалификации и другое)	расширение перечня образовательных услуг за счет сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями (на договорной основе)	2
		проведение мероприятий для обучающихся, инициированных и организованных образовательной организацией:	Максимально - 4 балла
		- на муниципальном уровне - на зональном, региональном уровнях	0,5 (за каждое мероприятие) 1 (за каждое мероприятие)
Руководство работой по совершенствованию	Эффективная работа по повышению	аттестация педагогических работников на квалификационную категорию превышает среднегородское значение показателя по аттестации на	3

<p>профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся</p>	<p>профессиональной компетентности педагогов и развитию кадрового потенциала образовательной организации</p>	<p>квалификационную категорию</p>	
		<p>организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий (гостевые обмены опытом, открытые методические дни, конференции, форумы и другое):</p>	<p>Максимально - 5 баллов</p>
		<p>- муниципального уровня</p>	<p>За каждое мероприятие:</p> <p>2</p>
		<p>- регионального уровня</p>	<p>3</p>
		<p>- федерального уровня</p>	<p>5</p>
		<p>проведение на базе образовательной организации педагогических мероприятий:</p> <p>- муниципального уровня</p> <p>- регионального и федерального уровней</p>	<p>За каждое мероприятие:</p> <p>0,5</p> <p>1</p>
<p>Высокие результаты педагогических работников по итогам участия в профессиональных конкурсах, инициированных муниципальной системой образования, министерством образования Красноярского края и Министерством просвещения Российской Федерации</p>	<p>результаты по итогам участия в профессиональных конкурсах (кроме "Учитель года", "Воспитатель года") на муниципальном этапе:</p>	<p>- призеры</p>	<p>Максимально - 8 баллов</p>
		<p>- победители</p>	<p>За каждого:</p> <p>0,5</p>
		<p>на региональном, федеральном этапах:</p>	<p>1</p>
		<p>- призеры</p>	<p>2</p>
		<p>- победители</p>	<p>3</p>
		<p>победители и призеры конкурсов "Учитель года", "Воспитатель года"</p> <p>- муниципального этапа</p> <p>- регионального этапа</p>	<p>За каждого:</p> <p>3</p> <p>5</p>

		- федерального этапа	8
Трудовая функция. Управление ресурсами дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования			
Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности/подразделениям организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставленных ресурсов	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		
	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	экономия энергоресурсов образовательной организации - не менее 3% от установленных лимитов	2
		обеспечение размера заработной платы педагогических работников в соответствии с установленными законодательством нормами	2
		отсутствие замечаний при проведении проверок контролирующими органами по итогам календарного года, допущенных в связи с недостатками работы руководителя	5
Привлечение и стимулирование поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации	Эффективная работа по привлечению дополнительных ресурсов в деятельность образовательной организации	победа образовательной организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной организации:	Максимально - 6 баллов
		- до 100 тысяч рублей	3
		- до 500 тысяч рублей	4
		- более 500 тысяч рублей	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Трудовая функция. Представление дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, организации дополнительного образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями			
Представление интересов	Для руководителей общеобразовательных организаций, организаций дополнительного образования, дошкольной образовательной организации		

образовательной организации во взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	Обобщение и представление эффективного опыта работы образовательной организации	представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих форумах, конференциях, семинарах (очное участие):  - муниципального уровня  - регионального уровня  - федерального уровня	Максимально - 5 баллов
			2  3  5
	Участие руководителя образовательной организации в деятельности органов управления	участие руководителя образовательной организации в работе проблемных, творческих, экспертных групп, советов, комиссий:  - на муниципальном уровне  - на региональном уровне  - на федеральном уровне	Максимально - 3 балла
			1  2  3
Организация и координация постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию	Обеспечение государственно-общественного характера управления в образовательной организации	участие родителей обучающихся и представителей органов общественного управления образовательной организации в реализации проектов, программ на уровне образовательной организации, в работе комиссий, обеспечивающих повышение качества предоставления услуг	Максимально - 4 балла
			2 (за каждое участие)



образования каждого обучающегося			
----------------------------------	--	--	--

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ  
ИХ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ  
И КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Таблица 2

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Максимально возможный балл
		наименование	индикатор	
Заместитель руководителя	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Создание условий для осуществления образовательного процесса	эффективность финансово-хозяйственной деятельности	экономия энергоресурсов не менее 3%	8
	Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления	участие заместителя руководителя в деятельности органов управления, обобщение и представление опыта работы	представление эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах муниципального, регионального, федерального уровней	10
			интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	10
			качественное обеспечение организации проведения государственной итоговой аттестации обучающихся на муниципальном, региональном и федеральном уровнях	20
обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий			20	

		активное участие в деятельности органов управления: участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Обеспечение качества образования в учреждении	обеспечение качества образовательных результатов	для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур промежуточной аттестации учащихся 4 классов (по результатам итоговых контрольных работ):	
		- результаты на уровне или выше результатов в среднем по Красноярскому краю;	8
		- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам	10
		для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 9 классов:	
		- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	12
		- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания	15
для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 11 классов:			
- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	12		
- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания	15		
для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, федеральный этапы):			

		<p>- исполнение соответствующих показателей муниципального задания (план);</p>	6
		<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по результатам муниципального, краевого и федерального этапов при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p>	10
		<p>для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: по привлечению учащихся к занятиям физической культурой и спортом:</p> <p>- охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной направленности;</p>	6
		<p>- 1 - 5 рейтинг учреждения по итогам спортивных соревнований (спортивная школьная лига - муниципальный, региональный, федеральный этапы): при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания</p>	10
		<p>для заместителей руководителей учреждений дополнительного образования: по итогам региональных и федеральных конкурсов, соревнований, смотров:</p> <p>- участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах на уровне не ниже муниципального обучающихся 80% объединений;</p> <p>- наличие победителей и призеров не менее чем в 20% объединений</p>	8
		<p>для заместителей руководителей ДОУ: по итогам реализации образовательной программы дошкольного образования:</p> <p>- достижение образовательного результата в соответствии с муниципальным заданием (планом)</p>	10
		<p>для заместителей руководителей ДОУ: по итогам участия воспитанников в мероприятиях на уровне не ниже городского:</p> <p>- участие не менее 80% воспитанников старше 5 лет в мероприятиях на уровне не ниже городского;</p>	6

			- организация итоговых мероприятий с родителями, выпускниками и представителями общеобразовательных учреждений для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускников ДОУ), обсуждения дальнейшей образовательной траектории ребенка	8
			организация итоговых мероприятий с выпускниками ДОУ, 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	10
	расширение образовательных возможностей обучающихся		обеспечение реализации программ углубленного изучения отдельных предметов, программ профильного обучения	15
			сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных, в т.ч. платных образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями	5
			обеспечение охвата детей в возрасте от 5 - 18 лет дополнительным образованием:	
			- охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом)	6
			организация индивидуального сопровождения отдельных категорий детей:	
			- обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета	8
			организация проведения мероприятий городского и краевого уровней для	8



		детей, инициированных и организованных ОУ	
Сохранность контингента обучающихся	наполняемость классов (групп). Для ДООУ - обеспечение посещаемости дошкольного учреждения детьми	качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей наполняемость групп (классов) в соответствии со значениями, установленными муниципальным заданием, планом комплектования учреждения при условии отсутствие отсева, фактов необоснованного отказа от предоставления образовательной услуги	10
		для заместителей руководителей ДООУ: качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения дошкольного учреждения воспитанниками по неуважительной причине показателю, установленному муниципальным заданием (планом)	10
Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений и ДООУ: качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	10
		для заместителей руководителей центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи: обеспечение охвата детей в возрасте от 0 до 3 лет психолого-педагогической и социальной помощью в соответствии с плановыми значениями соответствующего показателя муниципальной программы развития образования	10
		для заместителей руководителей центров психолого-педагогической и медико-социальной помощи: обеспечение охвата детей в возрасте от 3 до 18 лет с ограниченными возможностями здоровья из числа не получающих психолого-педагогическую и социальную помощь на базе образовательных учреждений различных видов коррекционной помощи (100% от обратившихся)	10
Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой	качество условий организации	сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации, проверок	10

деятельности	образовательного процесса	контролирующих органов с получением положительного заключения	
		сопровождение профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	10
		организация деятельности педагогов по паспортизации кабинетов, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения кабинетов учебным оборудованием; организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с нормативными требованиями условий в образовательном учреждении	10
	развитие кадрового потенциала образовательного учреждения	качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднероссийского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию	8
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке органов управления образованием: - доля участников, победителей и призеров на уровне не ниже муниципального;	6
		- 1 - 5 рейтинг учреждения по доле победителей и призеров	8
		обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения: - по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера муниципального, регионального, федерального уровней	8
		- деятельность образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов управления образованием, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)	10
	обеспечение	деятельность по организации проведения процедур независимой оценки	5

		государственно-общественного характера управления в учреждении	качества образования с привлечением внешних экспертов	
Главный бухгалтер	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	плановое исполнение бюджета, отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	30
			финансовое обеспечение текущих и капитальных ремонтов	30
			финансовое обеспечение реализации планов оснащения кабинетов учебным оборудованием	30
			положительная динамика привлечения внебюджетных средств	20
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение бухгалтерской отчетности	большой объем, интенсивность и качество работ при выполнении бухгалтерской отчетности	своевременность, отсутствие замечаний	20
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	качество ведения бухгалтерского учета (полнота, своевременность, точность)	20	

**ВИДЫ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ ИХ**

**ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ, КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ И КАЧЕСТВА  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧРЕЖДЕНИЙ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ  
И ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ ИНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
УЧРЕЖДЕНИЯ ПО ВЕДЕНИЮ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность управления учреждением	Наличие эффективной системы планирования	Отсутствие обоснованных жалоб от потребителей услуг	30%
		Отсутствие нарушений трудового законодательства	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя	30%
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Соблюдение финансовой дисциплины, сроков представления отчетности, информации, необходимой внешним пользователям	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны контролирующих органов, учредителя	30%
			Исполнение кассового плана	98 - 100%
				95 - 97%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Материально-техническая ресурсная обеспеченность учреждения	Обеспечение материально-техническими ресурсами, стабильность кадрового состава	40%
		Система развития кадрового состава,	Наличие и реализация программы	40%



		показатели качества по результатам аттестации работников	развития кадров	
		Эффективность реализуемой кадровой политики	Укомплектованность кадрами - 90%	10%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Качество владения управленческими функциями	Полное выполнение обязательств по договорам о предоставлении услуг	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны обслуживаемых учреждений	50%
Заместители руководителя	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное исполнение поручений и указаний	Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	30%
		Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны учредителя	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях		10%
		Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	10%

Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Исполнение бюджета учреждения	99%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	20%
		Исполнение бюджета обслуживаемых учреждений	98%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	30%
		Результативность финансово-экономической деятельности	Отсутствие перемещений бюджетных ассигнований	20%
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	Своевременная и без замечаний сдача отчетов	30%
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Непрерывное профессиональное развитие	Организация повышения квалификации сотрудников	20% от штатного состава	20%

Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	Выполнение заданий качественно, в короткие сроки	100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	40%

**УЧРЕЖДЕНИЯ ПО РЕСУРСНО-МЕТОДИЧЕСКОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Должности	Критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное и эффективное расходование средств в соответствии с целевым назначением	Исполнение кассового плана на 98%	40%
		Отсутствие фактов,	Отсутствие предписаний надзорных органов или	40%

		подлежащих контролю со стороны надзорных органов и учредителя	устранение предписаний в установленные сроки	
		Реализация федеральных, региональных проектов, программ, мероприятий	Количество проектов, программ	За каждый проект, программу - 20%, но не более 60%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	40%	
	Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие дисциплинарных взысканий со стороны учредителя	30%	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	20%	
	Наличие выступлений с докладами на совещаниях, конференциях	За 1 выступление	20%	
	Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	20%	
Заместитель и руководитель	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективность финансово-экономической деятельности	Своевременное исполнение поручений и указаний	Отсутствие нарушений сроков исполнения поручений и указаний	40%
		Отсутствие фактов, подлежащих контролю со стороны надзорных органов	Отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%



		и учредителя		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность управления учреждением	Добросовестное исполнение трудовых обязанностей	Отсутствие жалоб на качество исполнения трудовых обязанностей	30%
		Отсутствие замечаний и дисциплинарных взысканий	Отсутствие нареканий со стороны учредителя	20%
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Создание условий для осуществления деятельности учреждения	Участие в социально значимых мероприятиях	Организация мероприятий по безопасной перевозке детей	10%
		Укомплектованность кадрами	Не менее 75% от штатной численности	10%
Главный бухгалтер	Выплата за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственность за исполнение и принятие управленческих решений	Соблюдение нормативных правовых актов	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%
	Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	Исполнение бюджета учреждения	99%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	20%
		Исполнение бюджета обслуживаемых учреждений	98%-ное освоение средств, предусмотренных кассовым планом	30%
		Результативность финансово-экономической деятельности	Отсутствие перемещений бюджетных ассигнований	20%
	Ведение бухгалтерского и налогового учета в соответствии с действующим	Полнота и соответствие нормативным правовым актам	Отсутствие замечаний, предписаний учредителя, контролирующих или надзирающих органов	30%

законодательством и учетной политикой учреждения. Ведение документации учреждения			
Соблюдение сроков и порядка финансовой отчетности	Соответствие заданным нормам и нормам законодательства, доля сданных отчетных документов	Своевременная и без замечаний сдача отчетов	30%
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Непрерывное профессиональное развитие	Организация повышения квалификации сотрудников	20% от штатного состава	20%
Выполнение в полном объеме и на высоком профессиональном уровне поручений руководителя учреждения	Выполнение заданий качественно, в короткие сроки	100%	20%
Выплаты за качество выполняемых работ			
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	40%

## ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1	за опыт работы в занимаемой должности: <*>	
1.1	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	20%
1.2	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	30%
1.3	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный" <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный" <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
2.1	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%

	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%
2.2	за классное руководство <****>	2700,0 рубля
2.3	за заведование элементами инфраструктуры <*****>:	
	кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
2.4	за обеспечение централизации учетных работ, внедрение передовых форм и методов учета, усиление контрольных функций в образовательных организациях, эффективную и оперативную работу в специализированных организациях по ведению бухгалтерского учета	180%
2.5	за эффективную координацию деятельности городских профессиональных сообществ для ресурсно-методического, инженерно-технического обеспечения деятельности образовательных учреждений	120%
2.6	шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
3	молодым специалистам, впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	краевые выплаты воспитателям муниципальных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей <*****>	718,4 рубля
5	исключен. - Постановление администрации г. Канска Красноярского края от 28.05.2018 № 484	
5	ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5000 рублей
	в двух и более классах	10000 рублей

<\*> Без учета повышающих коэффициентов.

<\*\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.



Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания, ученой степени профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений (далее - образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета нагрузки.

<\*\*\*\*\*> Выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты и выплат стимулирующего характера), пропорционально отработанному времени.

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных трансфертов, предоставляемых бюджету города Канска, в целях софинансирования в полном объеме расходов на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств краевого бюджета источником которого является иной межбюджетный трансфер федерального бюджета.

На выплаты начисляются районный коэффициент, надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

### **ВИДЫ И РАЗМЕРЫ ВЫПЛАТ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	наименование	индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных	90% выделенного объема средств	25%

	бюджетных средств	95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонтом объектов	текущий ремонт	выполнен в срок	25%
	капитальный ремонт	в полном объеме	50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	х	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

**ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЕ РАБОТУ УЧРЕЖДЕНИЯ, А ТАКЖЕ ИНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ, УЧИТЫВАЮЩИЕ ЧИСЛЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ, НАЛИЧИЕ СТРУКТУРНЫХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ, ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ И ДРУГИЕ ФАКТОРЫ**

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

численность работников учреждения;

количество обучающихся (детей);

показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

№ п/п	Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1	Дошкольные учреждения	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
2	Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до	от 201 до	до 200

			500	350	
3	Учреждения дополнительного образования детей	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200
4	Иные учреждения, осуществляющие образовательный процесс	свыше 350	от 251 до 350	от 151 до 250	до 150
5	Прочие учреждения образования	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 7 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (детей) учреждений определяется:

по общеобразовательным - по списочному составу на начало учебного года;

по учреждениям дополнительного образования детей и дошкольным учреждениям - по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

Группа по оплате труда для вновь открываемых образовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. За руководителями учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Учреждения дополнительного образования детей относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, установленных пунктом 7 настоящего приложения, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

7. Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений:

№ п/п	Наименование показателя	Условия	Количество баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся в учреждениях	за каждого обучающегося	0,3
2	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
	в однопрофильных: клубах (центрах, станциях) юных туристов, юных натуралистов, оздоровительных лагерях всех видов	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3	Количество лицензированных образовательных программ	за каждую программу	0,5
4	Количество работников в учреждении	дополнительно за	

		каждого работника, имеющего:	
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
		ученую степень	1,5
5	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8	Наличие автотранспортных средств	за каждую единицу	3, но не более 30
9	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	находящихся на балансе учреждения	30
		при наличии договорных отношений	15
10	Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	за каждый вид	50
11	Наличие собственных - котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	10
12	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
13	Наличие в муниципальных образовательных учреждениях (классах, группах) обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья (кроме образовательных учреждений для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (классов, групп))	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
14	Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15



15	Наличие оборудованных групповых площадок на территории ДОУ	за каждую площадку	5
16	Количество групповых помещений, оборудованных для образовательной деятельности	за каждое групповое помещение	15
17	Наличие дополнительных помещений для занятий с детьми, предназначенных для поочередного использования всеми или несколькими детскими группами (музыкальный зал, сенсорная комната и др.)	за каждый вид	15

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, для определения группы по оплате труда руководителей специализированных учреждений по ведению бухгалтерского учета:

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений			
	I	II	III	IV
Годовой объем бюджетных ассигнований обслуживаемых учреждений, млн руб.	Свыше 100	70 - 99	50 - 69	Менее 50
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	Свыше 12	10 - 12	7 - 9	Менее 7
Количество работников в обслуживаемых учреждениях, чел.	Свыше 500	400 - 500	300 - 400	До 300

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, для определения группы по оплате труда руководителя муниципального казенного учреждения "Ресурсно-методический центр города Канска":

Показатели	Группы по оплате труда руководителей учреждений <*>			
	I	II	III	IV
Количество обслуживаемых учреждений, ед.	Свыше 12	10 - 12	7 - 9	Менее 7
Количество работников обслуживаемых учреждений, слушателей семинаров и инструктивных совещаний, чел.	Свыше 500	400 - 499	300 - 399	Менее 300
Доля педагогических работников, повысивших квалификацию, % в год	Свыше 35	30 - 34	20 - 29	До 20
Доля своевременного принятия мер по устранению предписаний, % от числа предписаний	Свыше 70	50 - 69	40 - 49	До 40

<\*> При определении группы по оплате труда руководителя учреждения в случае, когда показатели относятся к разным группам по оплате труда, группа определяется по показателю "Количество работников обслуживаемых учреждений, слушателей семинаров и инструктивных совещаний, чел."

## ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ, ПРОФЕССИЙ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЙ, ОТНОСИМЫХ

**К ОСНОВНОМУ ПЕРСОНАЛУ ПО ВИДУ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ "ОБРАЗОВАНИЕ"**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1. Дошкольные образовательные учреждения	воспитатель
2. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
3. Учреждения дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, концертмейстер
4. Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи	учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог
5. Учреждения по ведению бухгалтерского учета	бухгалтер, экономист
6. Учреждения по ресурсно-методическому обеспечению деятельности образовательных учреждений	методист, инженер

Прошито, пронумеровано и скреплено  
печатью 91 (девяносто один) лист

Директор школы **И.Б. Злобина**

