КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией
муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В. П. Грицкова»
и трудовым коллективом
муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В. П. Грицкова»

на 2021-2024 годы

Комитет по труду и занятости населения Ленинградской области
«6» декабря 2021 г.
рег. № 281-21

г. Луга
2021 год

1. Общие положения.

1.1. Коллективный договор Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В. П. Грицкова» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, отношения, а также организационно-правовой механизм социального партнерства в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В. П. Грицкова» (далее –МОУ «Средняя школа №6».

1.2. Коллективный договор заключен сторонами социального партнерства, на локальном уровне уполномоченными представителями работников и работодателя в соответствии с нормативными правовыми актами:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее – ФЗ «О профсоюзах»);
- Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее - ФЗ «Об образовании в РФ»);
- Областным законом Ленинградской области от 15.03.2017 №12-оз «О социальном партнерстве в сфере труда в Ленинградской области и признании утратившим силу некоторых областных законов»;
- Ленинградским областным трехсторонним соглашениеем о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019-2021 годы от 5 декабря 2018 г. №07/с-18;
- Обязательствами сторон на 2020 год к Ленинградскому областному трехстороннему соглашению о проведении социально-экономической политики и развитии социального партнерства на 2019-2020 годы;
- Соглашением об обеспечении правовых гарантий на труд работников системы образования Ленинградской области и развития социального партнерства на 2018-2021 годы;
- Соглашениями, заключаемыми Территориальными организациями Профсоюза на уровне муниципальных округов Ленинградской области.

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства уполномоченных представителей работников и работодателя по защите трудовых, социально-экономических, профессиональных прав и интересов работников МОУ «Средняя школа №6», регулирования вопросов социального партнерства в МОУ «Средняя школа №6» установлению дополнительных трудовых, социально-экономических и профессиональных гарантий, льгот, компенсаций и преимуществ для работников МОУ «Средняя школа №6», а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.4. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники в лице их представителя - выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюзная организация) - председателя Профсоюзной организации Кузнецовой Галины Викторовны.
- работодатель в лице его представителя – директора МОУ «Средняя школа №6» Голубых Елены Вячеславовны (далее – Работодатель).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МОУ «Средняя школа №6». При этом, Профсоюзная организация не уполномочена нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профсоюзную организацию представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.6. Под индивидуальными трудовыми правами стороны понимают - комплекс трудовых прав, предусмотренный ТК РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором применительно к конкретному

работнику (конкретный размер оплаты труда, конкретная продолжительность рабочего времени и времени отдыха, включая дополнительный оплачиваемые отпуска в зависимости от должности, характера и условий работы и т.д.).

1.7. Стороны договорились, что Профсоюзная организация является единственным полномочным представителем работников МОУ «Средняя школа №6», при разработке и подписании Коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов независимо от численности состоящих на учете в профсоюзной организации членов Профсоюза.

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

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

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников в этом случае недействительны и не подлежат применению.

1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора и приложений к нему, дополнительного соглашения, в соответствии со ст. 50 ТК РФ осуществляется в соответствующем органе по труду.

1.12. К коллективному договору приняты следующие приложения

- соглашение по охране труда (приложение № 1);
- перечень работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 2);
- перечень профессий и должностей работников, работая в которых, работник имеет право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (приложение № 3).

1.13. Для достижения поставленных целей:

1.13.1. Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, в образовательной организации, и не позднее чем в 10 дней сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

1.13.2. Работодатель принимает на себя обязательство информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копии таких решений в течение 7 дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

1.13.3. Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводит ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

1.13.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных

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

1.14. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:
- учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов, планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации;

1.15. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию_МОУ «Средняя школа №6» единственным полномочным представителем работников образовательной организации как объединяющую всех (более половины) членов профсоюза организации, при разработке и заключении коллективного договора, а также при ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально- экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, при принятии локальных нормативных актов.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации.

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза.

2.1. Стороны договорились строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Работодателя и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со ст. 8 и 53 ТК РФ, ст. 26 ФЗ «Об образовании в РФ» стороны определили следующие формы участия работников в управлении МОУ «Средняя школа №6»:
- согласование;
- учет мотивированного мнения;
- проведение Профсоюзной организацией консультации с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности МОУ «Средняя школа №6», включая получение всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров, а также споров возникающих между участниками образовательных отношений;

2.3. По согласованию с Профсоюзной организацией, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- положение об оплате труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- положение о порядке установления стимулирующих выплат;
- положение о работе с персональными данными (п.10 ст. 86 ТК РФ);
- досрочное снятие дисциплинарного взыскания;
- отдельные вопросы предоставления длительного педагогического отпуска, предусмотренные п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644);
- установление персонального повышающего коэффициента в соответствии с п. 4.26. Коллективного договора;
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования, по сокращению численности или штата, несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе в следствии недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (п. 2, 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- предоставление ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков п. 5.7.12. (ст. 116 ТК РФ);
- положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634) п. 3.5.27. Коллективного договора;
- положение о нормах профессиональной этики (Письмо Минпросвещения России и Общероссийского Профсоюза образования от 20 августа 2019 г. № ИП-941/06/484) п. 3.5.27. Коллективного договора;
- расторжение трудового договора с работником по его желанию в срок, указанный в заявлении в дополнительных случаях п. 3.4.12. Коллективного договора;
- предоставление отпуска без сохранения заработной платы в случаях, не предусмотренных ТК РФ п. 5.7.13. Коллективного договора;
- списки работников, предусмотренных п. 7.5. Коллективного договора с целью выполнения и соблюдения правил и требований охраны труда, и выплату дополнительных пособий;
- дополнительные меры социальной поддержки, предусмотренные п. 8.3.4. Коллективного договора.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организацией, Работодатель принимает локальные нормативные акты и рассматривает следующие вопросы:

- введение и отмена режима неполного рабочего времени (ч.5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- порядок аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ, Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 3 декабря 2014 года N 08-1933/505);
- увольнение работников, являющихся членами Общероссийского профсоюза образования в следствии неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- график сменности (ч. 3 ст. 103 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение работника к работе в выходные и другие нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, в том числе (график отпусков) (ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч.2 ст. 136 ТК РФ);
- установление конкретных размеров оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 147 ТК РФ);
- установление конкретных размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ч. 1 ст. 153 ТК РФ);
- установление конкретных размеров повышения оплаты труда за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- применение необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ);
- правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда (ст. 212 ТК РФ);
- установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (ст. 221 ТК РФ);
- предоставление преподавательской работы руководящим работникам, работникам совместителям;
- локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников (п. 1.9 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601);
- принятие других локальных нормативных актов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников, если по порядку принятия таких локальных актов Коллективным договором не установлена процедура согласования (ст. 372 ТК РФ);

2.5. При решении конфликтных ситуаций стороны в первую очередь используют взаимные консультации и переговоры, как форму социального партнерства, с целью учета интересов сторон, предотвращения индивидуальных и коллективных трудовых споров социальной напряженности в МОУ «Средняя школа №6».

2.6. В соответствии с п. 1.11. Коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профсоюзной организации, как представительного органа работников, предусмотренных нормативными правовыми актами и актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором.

2.7. Обязанности работодателя:

2.7.1. Работодатель признает деятельность Профсоюзной организации значимой для образовательной организации.

2.7.2. Не допускает ограничение гарантированных законом трудовых, социально-экономических, иных прав, свобод и гарантий, принуждение, увольнение, а также иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7.3. Предоставляет Профсоюзной организации независимо от численности работников, состоящих на учете в профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения, отвечающие требованиям, предусмотренным к таким помещениям ст. 377 ТК РФ.

2.7.4. В соответствии со ст. 377 ТК РФ ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза при наличии письменных заявлений, и работников, не являющихся членами

Профсоюза, но уполномочивших его выступать от их имени (п. 2.8.2. Коллективного договора).

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

2.7.6. Стороны договорились о необходимости проведения ежеквартальных сверок взаимных расчетов по перечисленным взносам.

2.7.7. Размещает информацию о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами на интернет-сайте МОУ «Средняя школа №6» и информационных стендах.

2.7.8. Привлекает Профсоюзную организацию для участия в комиссиях МОУ «Средняя школа №6» по обсуждению вопросов, затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников.

2.7.9. Освобождает от основной работы с сохранением среднего заработка членов Профсоюзной организации, в том числе работников МОУ «Средняя школа №6», выполняющих работу на общественных началах в территориальных организациях Профсоюза для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества, для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.7.10. В соответствии со ст. 377 ТК РФ, п. 5.2. Отраслевого соглашения председателю Профсоюзной организации устанавливается доплата в размере от 10 % от должностного оклада (или устанавливается персональный повышающий коэффициент), за выполнение работы по контролю и развитию социального партнерства, как фактора нормального функционирования образовательной организации, оказывающему положительное влияние на учебно-воспитательный процесс в МОУ «Средняя школа №6».

2.8. Профсоюзная организация обязуется:

2.8.1. Содействовать Работодателю в вопросах функционирования МОУ «Средняя школа №6»;

2.8.2. Защищать индивидуальные права и интересы членов Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших Профсоюзную организацию защищать их права в соответствии с ч. 2 ст. 30 ТК РФ. В этом случае, работники уплачивают в Профсоюзной организации сумму, именуемую взносом солидарности, в размере 2 % от двух минимальных размеров оплаты труда.

2.8.3. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов, осуществлять контроль за соблюдением законодательства в МОУ «Средняя школа №6», защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников, являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

2.8.4. При участии и содействии вышестоящих профсоюзных органов защищать права и интересы работодателя включая методическую и организационно-правовую помощь в вопросах затрагивающие трудовые, социально-экономические права и интересы работников.

2.8.5. Участвовать в работе комиссий МОУ «Средняя школа №6» по обсуждению вопросов затрагивающих трудовые, социально-экономические права и гарантии работников;

2.8.6. Разъяснять работникам положения коллективного договора, актов социального партнерства, указанных в п. 1.2. Коллективного договора.

3. Трудовые правоотношения

3.1. Стороны подтверждают, что основанием трудовых правоотношений со всеми работниками МОУ «Средняя школа №6», в том числе совместителями (внутренними, внешними) является трудовой договор.

3.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок.

3.3. Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

3.4. Обязанности Работодателя:

3.4.1. При заключении трудового договора руководствоваться общими положениями главы 11 ТК РФ, в части оформления приема на работу ст. 68, 69 ТК РФ.

3.4.2. До подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с Уставом учреждения, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.4.3. Для ознакомления с указанными документами работодателем ведется журнал ознакомления работников с Уставом, коллективным договором, локальными нормативными актами.

3.4.4. Обязанность ознакомить работников с вновь принятыми локальными нормативными актами распространяется на работодателя и после подписания трудового договора.

3.4.5. После заключения трудового договора направлять вновь принятых работников для ознакомления с актами социального партнерства указанным в п. 1.2. Коллективного договора в Профсоюзную организацию.

3.4.6. При заключении трудового договора впервые оформлять трудовую книжку и оказывать содействие в получении страхового номера индивидуального лицевого счета.

3.4.7. 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 (ст. 65 ТК РФ).

3.4.8. При этом, начиная с 01.01.2021 г. оформление трудовой деятельности происходит в соответствии со ст. 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

3.4.9. При приеме на работу педагогических и руководящих работников самостоятельно определять, соответствует ли квалификация работника требованиям соответствующего профессионального стандарта. При приеме на работу иных работников, работодатель с целью установления квалификации работников может направить их на прохождение независимой оценки квалификации, за счет средств МОУ «Средняя школа №6», в порядке, определяемом ст. 196-197 ТК РФ, ФЗ от 03.07.2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

3.4.10. При оформлении трудового договора с педагогическим работником указывать наименование должности в точном соответствии со штатным расписанием учреждения, в которое в свою очередь включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н (далее – ЕКС), профессиональным стандартом, руководствуясь при этом Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

3.4.11. Расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях, предусмотренных ч. 3 ст. 80 ТК РФ.

3.4.12. По согласованию с Профсоюзной организацией работодатель может расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении об увольнении по собственному желанию в следующих дополнительных случаях:

– необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;
- изменение семейного положения работника;
- с работником-пенсионером;

3.4.13. Своевременно выполнять предписания контрольно-надзорных органов, представления профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

3.4.14. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, его реорганизации с участием Профсоюзной организации.

3.4.15. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, актами социального партнерства, указанными в п.1.2. Коллективного договора.

3.5. Стороны договорились:

3.5.1. Не допускать заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и Работодателем.

3.5.2. В случае обращения работника, работающего на условиях гражданско-правового договора, к работодателю с заявлением о признании таких отношений трудовыми или по ходатайству Профсоюзной организации на основании соответствующего заявления работника, являющегося членом Профсоюза, работодатель признает такие отношения трудовыми и заключает трудовой договор с работником в порядке и на условиях ст. 19.1 ТК РФ.

3.5.3. Руководитель по рекомендации аттестационной комиссии учреждения может принять на должность педагогического работника лицо, не имеющего специальной подготовки или стажа работы, но обладающее достаточным практическим опытом и компетентностью в соответствии с п. 9 ЕКС, п. 23 Приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.5.4. По общему правилу испытательный срок при приеме на работу не устанавливается. В исключительных случаях, Работодатель может установить испытательный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 70 ТК РФ.

3.5.5. При приеме на работу, кроме оснований, предусмотренных ст. 70 ТК РФ, испытание не устанавливается:
- молодым специалистам, указанным в п. 6.5. Коллективного договора;
- педагогическим работникам, имеющим квалификационную первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание не устанавливать;

3.5.6. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст. 57 ТК РФ, являются:
- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера;
- конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МОУ «Средняя школа №6» показателей и критериев.

3.5.7. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника по занимаемой должности, может выполняться только с письменного

согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.5.8. Руководящие и иные работники МОУ «Средняя школа №6» помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.5.9. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также работникам других организаций (включая работников органов управления образованием), осуществляется с учетом мнения Профсоюзной организации и при условии, если педагогические работники, для которых МОУ «Средняя школа №6» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.5.10. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленные трудовым законодательством, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. Коллективного договора, коллективным договором, являются недействительными и не подлежат применению.

3.5.11. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор (включая изменение объема учебной нагрузки, продолжительности рабочего времени) своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договор при изменении условий запрещается.

3.5.12. В случае необходимости (большое количество дополнительных соглашений, устаревшая форма трудового договора и др.) работодатель имеет право предложить оформить дополнительное соглашение об изложении трудового договора в новой редакции, не предусматривающей внесение изменений, не предусмотренных предыдущими редакциями.

3.5.13. Выполняя требования ст. 65, 331, 351.1 ТК РФ работодателю обязуется требовать справку о наличии (отсутствии) судимости только при приеме на работу.

3.5.14. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по п. 3 ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности, или работнику установлена квалификационная категория (первая или высшая).

3.5.15. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 72-73 ТК РФ за исключением случаев, предусмотренных ч. 2- 3 ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

3.5.16. 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 трудовым договором.

3.5.17. Работник имеет право отказаться от предложений работодателя об изменении условий трудового договора, в том числе условий об учебной нагрузке, переводе, данные работодателем в связи с производственной необходимостью без учета требований ч.2-3 ст. 72.2, 74 ТК РФ.

3.5.18. В трудовом договоре оговаривать, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим

работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации[1] в порядке, определенном положениями. Объем учебной нагрузки является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.5.19. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.5.20. Если работник согласен на изменение условий трудового договора, указанные изменения могут быть внесены ранее, чем за 2 месяца.

3.5.21. В случае несогласия работника с изменением организационных или технологических условий труда стороны руководствуются ст. 74 ТК РФ.

3.5.22. Расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 80 ТК РФ).

3.5.23. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.5.24. Не допускается принуждение работника к подаче заявления на предоставление отпуска без сохранения заработной платы (с учетом п. 5.7.13 Коллективного договора), а также к сдаче различного типа письменных тестов, зачетов и экзаменов с целью проверки уровня его компетентности без его письменного согласия

3.5.25. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ст. 192 ТК РФ.

3.5.26. Работодатель по ходатайству выборного органа первичной профсоюзной организации, вышестоящей профсоюзной организации имеет право снять с работника дисциплинарное взыскание до истечения срока его действия.

3.5.27. В целях профилактики несправедливого и необъективного подхода к этическим нормам при возникновении конфликтов в образовательных отношениях стороны руководствуются основными положениям законодательства Российской Федерации, связанным с регулированием вопросов профессиональной этики педагогических работников (Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 20 августа 2019 г. N ИП-941/06/484, Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского профсоюза образования от 19 ноября 2019 г. NN ВБ-107/08, ВБ-107/08/634).

3.5.28. В исключительных, установленных органами государственной власти, случаях Работодатель вправе организовывать дистанционный характер работы Работников. Введение такого режима производится при непосредственном участии Профсоюзной организации, и не может являться основанием для уменьшения заработной платы, объемов, целей и задач поручаемой Работникам работы. При организации дистанционного характера работы Работодатель возлагает на себя обязанность по обеспечению работников необходимыми средствами связи и оргтехникой.

3.5.29. Работодатель способствует реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное

---

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

расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»[2].

4. Оплата труда.

4.1. Стороны подтверждают приоритетность вопросов оплаты труда, необходимость роста заработной платы.

4.2. Заработная плата устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, регулирующими вопросы оплаты труда, законодательством РФ и Ленинградской области, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2 Коллективного договора.

4.3. Порядок и условия оплаты труда, в том числе размер окладов (ставок) выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются трудовым договором, Коллективным договором, локальными нормативными актами, принимаемыми по согласованию с Профсоюзной организацией на основании Областного закона от 20.12.2019 №103-оз «Об оплате труда работников государственных учреждений Ленинградской области», Постановление Правительства ЛО от 30.04.2020 № 262 «О системах оплаты труда».

4.4. Размер стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается Положением об оплате труда, трудовым договором в процентном отношении к окладу (ставке) или абсолютном выражении. Компенсационные выплаты являются обязательными составляющими заработной платы.

4.5. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

4.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путем перечисления в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

4.7. За первую половину месяца - (12 числа), окончательный расчет – (26 числа)

4.8. Задержки выплаты заработной платы являются нарушением законодательства и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с законодательством РФ.

4.9. Изменение кредитной организации (банка) в которую переводится заработная плата, допускается только по личному заявлению работника, не позднее, чем за пять рабочих дней до выплаты заработной платы.

4.10. Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

---

[2] Письмо Минпросвещения России № ВБ-107/08, Общероссийского Профсоюза образования № ВБ-107/08/634 от 19.11.2019 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений».

4.11. Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.12. Форма расчетного листка утверждается приказом Работодателя, после проведения учета мотивированного мнения Профсоюзной организации.

4.13. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени, не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной соответствующим региональным соглашением о минимальной заработной плате в Ленинградской области.

4.14. Сверхурочная работа (п. 5.6.25. Коллективного договора) оплачивается по правилам ст. 152 ТК РФ за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

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

4.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), 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.

4.17. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены по причине не проведения специальной оценки условий труда.

4.18. Оплата сверхурочной работы, работы в ночное время, во вредных условиях труда, в выходные и нерабочие праздничные дни, за специфику работы, районного коэффициента производится сверх минимального размера оплаты труда в соответствии с правовыми позициями Конституционного Суда РФ (постановления от 7.12.2017 №38-П, от 28.06.2018 №26-П, от 11.04.2019 №17-П.)

4.19. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы до окончания учебного года педагогическим работникам, у которых учебная нагрузка в объеме ставки заработной платы снизилась в течение учебного года, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой (ведение кружковой работы, воспитательной работы в группе продленного дня, работы по замене отсутствующих учителей, проведение занятий на дому с обучающимися, не посещающими МОУ «Среднюю школу №6» по медицинским показаниям, работы по организации внеурочной работы по физическому воспитанию обучающихся).

4.20. При регулировании вопросов выплаты денежного вознаграждения за классное руководство стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

4.21. Работникам, выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора заключаемому до начала выполнения дополнительной работы.

4.22. В заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, включаются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.23. Оплата труда работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, в том числе в случае дистанционного (удаленного) характера работы, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

4.24. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы.

4.25. Работодатель обязуется возместить работнику, не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.26. По согласованию с Профсоюзной организацией работодатель устанавливает педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент для сохранения размера заработной платы на период до одного года за наличие действовавшей квалификационной категории:

- в случае возобновления педагогической работы в течение года после ликвидации образовательной организации;
- в случае окончания действия квалификационной категории: в период временной нетрудоспособности; в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;
- в период нахождения в длительном педагогическом отпуске;
- до наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

4.27. Стороны признают то, что при расчете заработной платы педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408), учитываются квалификационные категории в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации.
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- если квалификационная категория установлена по одной должности педагогического работника, а педагогическая работа выполняется в должности (должностях) с другим наименованием (в том числе по совместительству), при условии, что по этим должностям совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы;

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре и другим дисциплинам, соответствующим разделам курса основ безопасности жизнедеятельности	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре	Руководитель физического воспитания
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления работы профилю работы мастера производственного обучения)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при

	совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
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)
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

4.28. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601, в том числе:

a) по взаимному согласию сторон;

b) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

4.29. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, связанных с изменением организационных или технологических условий труда[3] (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов), когда определенное сторонами условие трудового договора об объеме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

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

4.30. 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.

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

4.32. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5. Рабочее время, время отдыха

5.1. Стороны подтверждают, что продолжительность рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ иными подзаконными НПА содержащими нормы трудового права регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативными актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов:

1. для педагогических работников МОУ «Средняя школа №6» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю за 1 ставку, в соответствии со ст. 333 ТК РФ с учетом особенностей предусмотренных п. 5.2. Коллективного договора;
2. для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-воспитательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю; (за исключением случаев, предусмотренных Коллективным договором);
3. для иных работников в случаях, предусмотренных ст. 92 ТК РФ устанавливается сокращенное продолжительность рабочего времени.

5.2. В части определения конкретного режима рабочего времени, в том числе условий об учебной (педагогической) работе в зависимости от должности и условий труда стороны руководствуются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и Особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утв. Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536).

5.3. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям предусматривается один свободный день в неделю дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.4. 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.

5.5. В части определения времени отдыха стороны руководствуются разделом V ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 г. N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644), Коллективным договором, регламентом рабочего времени и времени отдыха.

5.6. В регулировании вопросов рабочего времени стороны договорились:

5.6.1. Объем учебной нагрузки устанавливается локальным нормативным актом с учетом мнения Профсоюзной организации и оговаривается в трудовом договоре.

5.6.2. Об учебной нагрузке на следующий год работодатель предупреждает работника не позднее, чем за 1,5 месяца до наступления очередного оплачиваемого отпуска, в случае ее изменения не менее чем за 2 месяца до изменения.

5.6.3. Объем учебной нагрузки, продолжительность рабочего времени педагогических работников оговоренный в трудовом договоре не может быть изменен по инициативе работодателя, за исключением ее уменьшения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов),

5.6.4. Во всех остальных случаях 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 в любое время, по инициативе работодателя с уведомлением за 2 месяца.

5.6.5. Педагогическим работникам конкретные нормы времени устанавливаются только для выполнения той части педагогической работы, которая связана с преподавательской работой, и регулируется расписанием учебных занятий (нормируемая часть)

5.6.6. 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 (ненормируемая часть).

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

5.6.8. По общему правилу работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

5.6.9. При этом, в других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения Профсоюзной организации. Оплата труда в таких случаях регулируется ст. 153 ТК РФ.

5.6.10. Когда по условиям работы не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, в соответствии со ст. 104 ТК РФ вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

5.6.11. При составлении расписания занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих учебную нагрузку, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между занятиями. Длительным считается перерыв свыше 1 академического часа.

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

5.6.13. В дни недели свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в работников не требуется.

5.6.14. Работодатель не допускает установление избыточной отчетности педагогических работников, в соответствии с рекомендациями Министерства образования и науки РФ и Общероссийского профсоюза образования (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16 мая 2016 г. N НТ-664/08/269 "Рекомендации по сокращению и устранению избыточной отчётности

учителей", Письмо Министерства образования и науки РФ и Общероссийского Профсоюза образования от 11 апреля 2018 г. N ИП-234/09/189 "О Разъяснениях по устранению избыточной отчетности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей"), в том числе обязательства проходить дополнительные, не предусмотренные должностными обязанностями и (или) квалификационными характеристиками проверочные мероприятия с целью подтверждения квалификации, без письменного согласия педагогических работников. В этих целях:

1) при определении в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими документации, руководствоваться квалификационными характеристиками;

2) возлагать на педагогических работников дополнительные обязанности по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) включать в должностные обязанности педагогических работников только следующие обязанности, связанные с составлением и заполнением ими:

–для учителей:

a) участие в разработке рабочих программ предметов, курсов, дисциплин (модулей);

b) ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

–для педагогов дополнительного образования:

a) участие в составлении программы учебных занятий;

b) составление планов учебных занятий;

c) ведение журнала в электронной форме;

–для педагогических работников, осуществляющих классное руководство:

1. ведение классного журнала;
2. составление плана работы классного руководителя;
3. локальные нормативные акты об образовательной и (или) рабочей программе, журнале и дневниках обучающихся, о классном руководстве и иные документы, связанные с составлением и заполнением педагогическими работниками документации, принимать по согласованию с выборными органами первичных профсоюзных организаций.

5.6.15. В случаях и на условиях, предусмотренных ТК РФ (ст. 74, 93, 100, 101, 104, 256) работнику устанавливается режим неполного рабочего времени.

5.6.16. В соответствии со ст. 101 ТК РФ при ненормированном рабочем дне работодатель может эпизодически привлекать работников к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

5.6.17. Стороны определили, что эпизодическое привлечение не должно носить систематического характера, допускается в исключительных случаях, как до начала, так и после окончания рабочего дня, не более 3 раз в неделю.

5.6.18. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска в соответствии со ст. 119 ТК РФ определяются Перечнем работников с ненормированным рабочим днем (приложение № 3).

5.6.19. С письменного согласия работника допускается его привлечение к сверхурочной работе в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

5.6.20. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.6.21. При суммированном учёте рабочего времени (п. 5.6.12. Коллективного договора) сверхурочной работой считается работа сверх нормального числа рабочих часов за учётный период.

5.6.22. Оплата сверхурочной работы производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. 4.17. Коллективного договора.

5.6.23. Работа в детских оздоровительных лагерях, осуществляемая по инициативе работодателя

в соответствии с приказом за пределами учебной нагрузки (продолжительности рабочего времени), графика работ, является сверхурочной и оплачивается в порядке и на условиях, предусмотренных ст. 152 ТК РФ, п. 4.16. Коллективного договора.

5.6.24. При регулировании особенностей осуществления трудовой функции по классному руководству стороны руководствуются Разъяснениями по применению законодательства Российской Федерации при осуществлении выплаты денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций (Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 28.05.2020 г. № ВБ-1159\08) и применяют изложенное в нем в полной мере.

5.6.25. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

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

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

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

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

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

5.7. В регулировании вопросов времени отдыха стороны договорились:

5.7.1. При предоставлении ежегодных очередных оплачиваемых отпусков стороны руководствуются положениями главы 19 ТК РФ, коллективным договором.

5.7.2. График отпусков составляется Работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

5.7.3. Изменение даты отпусков после утверждения графика отпусков допускается в случаях, предусмотренных ст. 125 ТК РФ, п. 5.7.5. Коллективного договора. В остальных случаях по согласованию сторон при наличии заявления работника, например, при получении работником санаторно-курортной путевки на лечение, болезни родственника…

5.7.4. Стороны подтверждают, что в соответствии с законодательством РФ первоочередное право на предоставление отпуска в удобное для них время имеют:

- работники, в текущем рабочем году отозванные из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);
- несовершеннолетние работники (ст. 267 ТК РФ);
- работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- женщины перед отпуском по беременности и родам, по уходу за ребенком или непосредственно после них (ст. 260 ТК РФ);
- работники, усыновившие ребенка в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);
- один из родителей (опекунов, попечителей), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);

- инвалиды войны, ветераны боевых действий и некоторые другие категории, предусмотренные Федеральным законом от 12 января 1995 г. N 5-ФЗ "О ветеранах";
- Герои РФ и полные кавалеры ордена Славы, Герои Советского Союза (п. 3 ст. 8 Закона РФ от 15 января 1993 г. N 4301-I);
- Герои труда и полные кавалеры ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 9 января 1997 г. N 5-ФЗ);
- работники, награжденные знаком "Почетный донор России" или "Почетный донор СССР" (ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 N 125-ФЗ);
- супруг - в период, когда его законная супруга находится в отпуске по беременности и родам (ч. 4 ст. 123 ТК РФ);
- супругу (или супруге) военнослужащего (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих");
- работники-совместители (ст. 286 ТК РФ).

5.7.5. Отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере. В целях устранения конфликтных ситуаций Работодатель совместно с Профсоюзной организацией разъясняет работникам то, что получение отпуска «авансом» может быть основанием для удержаний из заработной платы при расторжении трудового договора.

5.7.6. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.7.7. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника. 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 (ст. 125 ТК РФ).

5.7.8. При этом денежные суммы, приходящиеся за дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в порядке, установленном законодательством (ст. 139 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922).

5.7.9. Работодатель предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:
- работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда;
- работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии.

5.7.10. Работникам, по согласованию с Профсоюзной организацией, при наличии финансовой возможности, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:
- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 1 календарный день;
- председателю Профсоюзной организации - 3 календарных дня;
- уполномоченному по охране труда – 1 календарный день;
- членам коллегиальных органов управления Профсоюзной организации - 1 календарный день;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 календарных дня;
- имеющим отраслевые и профсоюзные награды – 1 календарный день;

– медицинским работникам – 3 календарных дня;

5.7.11. В случаях, не связанных с конкретным фактом предоставление дополнительного отпуска происходит в каникулярный период.

5.7.12. Стороны отмечают, что Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы только по инициативе работника в случаях, предусмотренных законодательством:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудникам правоохранительных органов, указанных в ч. 2 ст. 128 ТК РФ, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);
- работникам-совместителям если отпуск по основной работе больше, чем отпуск по совместительству на соответствующее количество дней (ч. 2 ст. 286 ТК РФ);
- народным дружинникам и внештатным сотрудникам полиции по месту работы предоставляется до 10 календарных дней (ч.3 ст. 26 ФЗ от 02.04.2014 г. № 44-ФЗ «Об участии граждан в охране общественного порядка»);
- работникам являющимся доверенными лицами кандидатов, политических партий, избирательных объединений на выборах на период осуществления полномочий (п. 3 ст. 43 ФЗ от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав…»
- работникам членам избирательной комиссии с правом совещательного голоса на выборах Президента РФ на период со дня регистрации кандидата до дня официального опубликования результатов выборов (п. 3 ст. 16 ФЗ от 10.01.2003 № 19-ФЗ «О выборах Президента РФ»).
- супругам военнослужащих если отпуск супруга больше чем отпуск работника на соответствующее количество дней (п. 11 ст. 11 ФЗ от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);
- В остальных случаях по согласованию с Профсоюзной организацией.

5.7.13 При регулировании вопросов предоставления перерывов для отдыха и питания для работников, работающих более 4 часов в день стороны руководствуются ст. 108 ТК РФ, п. 1.5 Приказа Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536.

6. Содействие занятости, дополнительное профессиональное образование, молодежная политика.

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Критерии массового увольнения работников относится:

– сокращение численности или штата работников в количестве более 20 человек в течение 30 дней;

– увольнение работников в связи с ликвидацией организации с численностью 15 человек и более.

6.3. Обязанности Работодателя:

При принятии решения о сокращении численности или штата работников МОУ «Средняя школа №6» и возможном расторжении трудовых договоров работодатель сообщает об этом в Профсоюзную организацию в порядке и сроки, предусмотренные ст. 82 ТК РФ.

6.3.1. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией, Работодатель своевременно, не менее чем за три месяца и в полном объеме представляет органам службы занятости, Профсоюзной организации информацию о возможных массовых увольнениях работников, числе, категориях работников и сроках, в течение которых намечено их осуществить.

6.3.2. Предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы, освобождая работника от работы 3 часа в неделю.

6.3.3. С учетом мотивированного мнения Профсоюзной организации работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом действующим законодательством.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. Работодатель при решении вопроса об изменении структуры учреждения, штатного расписания учитывая требования п. 4 ч. 3 ст. 28 ФЗ «Об образовании в РФ» рассматривает указанные вопросы самостоятельно с привлечением Профсоюзной организации.

6.4.2. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

– дополнительное профессиональное образование;

– установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;

– перевод работника, с его согласия, на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри МОУ «Средняя школа №6».

6.4.3. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (ст. 195.1 ТК РФ).

6.4.4. Работодатель определяет производительность труда на основе объективных критериев с учетом правовой позиции Конституционного Суда РФ (Определения от 17.06.2010 N 917-О-О, от 24.09.2012 N 1492-О).

6.4.5. При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников, указанных в ч. 2 ст. 179 ТК РФ, п. 6 ст. 10, п. 5 ст. 23, Федерального закона от 27.05.1998 N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих" на основании ч. 3 ст. 179 ТК РФ пользуются:

– работники, награжденные ведомственными и профсоюзными наградами федерального уровня (Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 20 апреля 2018 г. NN ТС-1114/08, 188«О системе отраслевых наград») исходя из уровня награды;

– работники предпенсионного возраста;

– молодые специалисты, проработавшие в сфере образования не более 2 лет;

6.4.6. работники, являющиеся членами Профсоюзной организации активно участвующими в общественной деятельности, работе на благо МОУ «Средняя школа №6». Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

6.4.7. В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование Работодатель обязуется сохранять за ним место работы (должность), среднюю

заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

6.4.8. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организаций, аспирантам и докторантам, предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном ст. 173-177 ТК РФ.

6.4.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, предоставляются работодателем также работникам, получающим второе высшее или профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по профилю деятельности МОУ «Средняя школа №6», при наличии финансовой возможности, с учетом мнения Профсоюзной организации.

6.4.10. В случае не соответствия квалификации работника требованиям Единого квалификационного справочника (приказ Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н), соответствующег о профессионального стандарта, Работодатель организует и обеспечивает за счет собственных средств прохождение дополнительного профессионального образования в форме повышения квалификации – не менее 16 часов или профессиональное переподготовки – не менее 250 часов (п. 12 Приказа Министерства образования и науки РФ от 1 июля 2013 г. N 499).

6.4.11. При организации дополнительного профессионального образования стороны руководствуются Разъяснениями по реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование, (письмо Минобрнауки России и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. N 08-415/124).

6.5. По вопросам молодежной политики, поддержки молодых специалистов стороны определяют следующие приоритетные направления совместной деятельности:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- развитие эффективного механизма в целях обеспечения повышения профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов; содействие их профессиональному росту;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащенности рабочего места современными оргтехникой и лицензионным программными продуктами;
- организация методического сопровождения молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательной организации из числа наиболее опытных и профессиональных педагогических работников с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами[4];
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- обеспечение реальной правовой и социальной защищенности молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- активизация и поддержка молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных

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

технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя;

- создание условий для формирования молодежного педагогического сообщества в образовательной организации, объединяющего на добровольных началах молодых педагогов в возрасте до 35 лет, которые являются членами Профсоюза, - Совета молодых педагогов.

6.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем разрабатывает:

- критерии осуществления педагогического наставничества и осуществляет его мониторинг;
- критерии оценки деятельности молодых педагогов, не имеющих опыта педагогической работы, в первый год их работы в образовательной организации и осуществляет ее мониторинг.

6.7. Работодатель и выборный орган первичной профсоюзной организации совместно разрабатывают и осуществляют в торжественной обстановке меры поощрения наиболее отличившихся в профессиональной и общественной деятельности молодых педагогов.

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

6.9. Работодатель обязуется:

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

6.10. Председатель Совета молодых педагогов, являясь по должности заместителем председателя первичной профсоюзной организации, входит в состав и участвует в работе создаваемых в образовательной организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;
- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;
- комиссии по охране труда;
- комиссии по социальному страхованию;
- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- иных коллегиальных органов образовательной организации, деятельность которых непосредственно затрагивает социально-трудовые права и профессиональные интересы молодых педагогов.

6.11. В соответствии с главой 9 Социального кодекса Ленинградской области под молодым специалистом понимается гражданин, закончивший образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, впервые получивший документ государственного образца о соответствующем уровне образования и впервые поступивший на работу по специальности в государственное учреждение не позднее 3 лет после получения документа государственного образца о соответствующем уровне

образования (далее – молодой специалист).

6.12. Для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию профессиональные образовательные организации и образовательные организации высшего образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательной организации, в соответствии со ст. 70 ТК РФ, равно как и лиц, указанных в п. 6.5. Коллективного договора испытание при приеме на работу не устанавливается.

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

6.14. Молодым специалистам создаются условия для профессиональной адаптации, включая развитие института наставничества.

6.15. Работодатель признает значимым участие молодых специалистов в мероприятиях, проводимых Советом молодых педагогов Ленинградской области Территориальной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ, освобождает молодых специалистов от работы с сохранением среднего заработка на время его участия в проведении мероприятий Совета.

6.16. Профсоюзная организация обязуется включать представителей молодежи до 35 в состав выборных профсоюзных органов.

7. Охрана труда

7.1. Для реализации прав работников МОУ «Средняя школа №6» на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, стороны совместно обязуются ежегодно заключать Соглашение по охране труда (приложение № 2), с определением в нем мероприятий (организационных, технических и других) по улучшению условий и охраны труда, стоимости и сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. Совместно участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охране труда в рамках этого Соглашения.

7.2. Стороны договорились совместными усилиями обеспечивать:

7.2.1. Выборы представителей в формируемую на паритетной основе сторонами комиссию по охране труда от каждого структурного подразделения учреждения и оказание ей необходимой помощи и поддержки в ее деятельности и выборы представителей сторон в состав комиссии по проведению специальной оценки условий труда;

7.2.2. Работу комиссий по проверке знаний по охране труда, по расследованию несчастных случаев с работниками на работе и обучающимися во время образовательного процесса, по проверке состояния зданий, по приемке кабинетов, пищеблока, спортивных сооружений, территории к новому учебному году, по приемке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий.

7.2.3. Контролировать выполнение в учреждении предписаний органов государственного надзора (контроля), представлений технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации (далее - уполномоченные по охране труда).

7.3. Для реализации прав работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

7.3.1. Организовать соблюдение норм и правил, проведения мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством РФ и действующими нормативными документами по охране труда, а также соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

7.3.2. Выделять средства в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов организации на улучшение условий и охраны труда, в том числе на обеспечение безопасной эксплуатации зданий и

сооружений профессиональной образовательной организации, проведение обучения по охране труда, специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров работников, обеспечение работников спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты и проведения других мероприятий, обеспечивающих безопасное проведение образовательного процесса.

7.3.3. Конкретный размер средств на указанные цели определяется в соглашении по охране труда и здоровья.

7.3.4. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Рекомендациями Министерства просвещения РФ от 27 ноября 2019 г. N 12-688.

7.3.5. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, при осуществлении технологических и образовательных процессов, безопасность применяемых инструментов, материалов (ст. 212 ТК РФ).

7.3.6. Обеспечивать условия труда, которые должны соответствовать требованиям охраны труда на каждом рабочем месте, режим труда и отдыха в соответствии с законодательством РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.3.7. Проводить, в установленном Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ порядке, работы по специальные оценки условий труда.

7.3.8. При проведении специальной оценки условий труда обеспечивать соблюдение положений п. 3 ст. 15 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда», которые устанавливают гарантии при предоставлении компенсационных мер работникам.

7.3.9. В случае, если Работодателем не была проведена специальная оценка условий труда, и соответственно, не установлен на рабочих местах класс условий труда, соответствующие компенсации устанавливать для работников, чьи должности (профессии) указаны в Списке производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденном постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 года № 298/П-22.

7.3.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.3.11. Обеспечивать приобретение и выдачу бесплатно сертифицированной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и коллективной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, молока или равноценных пищевых продуктов по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением и работах в особых температурных условиях.

7.3.12. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда работников учреждения в соответствии с законодательством об охране труда, в том числе:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве и во время образовательного процесса;
- инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- обучение по электробезопасности специалистов, обучающих детей работе на электрических машинах и приемниках;
- обучение по электробезопасности работников, занятых на работах по эксплуатации и ремонту электрооборудования;

– обучение соответствующих работников пожарной безопасности;

7.3.13. Проводить целевой инструктаж по охране труда при выполнении разовых работ и работ с повышенной опасностью.

7.3.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3.15. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих и ученических местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, а также средствах индивидуальной защиты.

7.3.16. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для каждого работника и на каждое рабочее место, а также по отдельным видам рабом, с учетом мнения Профсоюзной организации, обеспечивать их наличие на рабочих местах.

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

7.3.18. Проводить за счет собственных средств обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников и психиатрические освидетельствования работников в соответствии со ст. 213 Трудового кодекса РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, включая предрейсовые медицинские осмотры водителей автотранспортных средств.

7.3.19. Работники, которые отказываются от прохождения периодического медицинского осмотра и психиатрического освидетельствования, отстраняются работодателем от работы в установленном законодательством порядке.

7.3.20. Работодатель не допускает работников к исполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), психиатрических освидетельствований.

7.3.21. Работодатель создает условия для выполнения медицинских рекомендаций в отношении работников, которые прошли медицинский осмотр, в том числе с предоставлением гарантий, предусмотренных трудовым законодательством.

7.3.22. Организует проведение диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых в соответствии со ст. 185.1 ТК РФ.

7.3.23. Для прохождения диспансеризации работодатель предоставляет работникам оплачиваемых рабочих дня 1 раз в год по их заявлению в дни, согласованные с работодателем.

7.3.24. Осуществлять контроль над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательной организации.

7.3.25. Обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда.

7.3.26. При изменении температурного режима с учетом требований санитарно-эпидемиологических правил и норм (СанПиН 2.2.4.3359-16) работодатель по представлению Профсоюзной организации вводит для работников режим сокращенного рабочего дня с сохранением средней заработной платы.

7.3.27. Обеспечивать противопожарную безопасность в МОУ «Средняя школа №6» соответствии с нормативными требованиями.

7.3.28. Осуществлять обязательное социальное страхование работников МОУ «Средняя школа №6» от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством РФ.

7.3.29. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса с участием представителей Профсоюзной организации и технической инспекции труда Профсоюза и вести их учет в соответствии с законодательством РФ (ст. 229 ТК РФ).

7.3.30. При выполнении педагогическим работником в течение длительного перерыва (окна) работы относящейся к педагогической деятельности происшедший с данным работником в этот период времени несчастный случай расследуется в установленном порядке и рассматривается как несчастный случай на производстве.

7.3.31. Своевременно осуществлять индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.3.32. Обеспечивать работу в МОУ «Средняя школа №6» коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья с обязательным участием представителей Профсоюзной организации.

7.3.33. Осуществлять совместно с Профсоюзной организацией, уполномоченными по охране труда контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора в части охраны труда и Соглашения по охране труда.

7.3.34. Анализировать причины несчастных случаев, профессиональных заболеваний, обеспечить разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

7.3.35. Беспрепятственно допускать уполномоченных представителей Профсоюзной организации для проведения проверок соблюдения законодательства об охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев на производстве и во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.3.36. С учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда педагогических работников:

- обеспечивать их информацией о группе здоровья обучающихся по итогам ежегодной школьной диспансеризации, а также организовать работу по физическому воспитанию обучающихся в соответствии с группами здоровья;
- регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов;
- включать в комиссии по приемке образовательного учреждения к новому году уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюзного комитета, (внештатных технических инспекторов труда районных организаций Профсоюза).

7.3.37. Обеспечить наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания первой помощи работникам в местах повышенной опасности.

7.4. Работодатель принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда в порядке и на условиях, предусмотренных ч. 2 ст. 217 ТК РФ.

7.5. Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией утверждает:

- список работников не электротехнического персонала, которые должны проходить инструктаж по электробезопасности с присвоением 1-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение и проверку знаний по электробезопасности с присвоением 2-й, 3-й, 4-й группы;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда на специальных курсах один раз в три года;
- список работников, которые должны проходить обучение по охране труда один раз в три года в своем учреждении. Список лиц, ответственных за проведение инструктажей по

охране труда с работниками (вводного, первичного, повторного, внепланового и целевого на рабочем месте), по пожарной безопасности, по электробезопасности не электротехнического персонала.

- устанавливает дополнительное единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) по возмещению вреда, причиненного их здоровью, в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания при исполнении трудовых обязанностей в случаях:

a) гибели работника – (3000 руб.);
b) получения работником инвалидности - (3000 руб.)
c) утраты работником трудоспособности, не позволяющей выполнять трудовые обязанности по прежнему месту работы - (3000 руб.).

7.6. Профсоюзная организация обязуется:

7.6.1. Организовать избрание уполномоченных по охране труда в каждом структурном подразделении учреждения, представителей в комиссию по охране труда.

7.6.2. Осуществлять контроль над состоянием охраны труда в учреждении силами уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда, представляющих первичную профсоюзную организацию.

7.6.3. Заслушивать на заседаниях профсоюзного комитета отчеты руководителей структурных подразделений учреждения, уполномоченных по охране труда, членов комиссии по охране труда о выполнении коллективного договора по созданию безопасных условий труда и образовательного процесса, Соглашения по охране труда.

7.6.4. Принимать участие в работе создаваемых в учреждении коллегиальных и рабочих органов (комиссий) по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе:

- по приемке объектов учреждения к новому учебному году;
- на готовность объектов учреждения к отопительному сезону;
- по проверке состояния зеленых насаждений;
- по проверке состояния зданий, сооружений;
- комиссии по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по проверке знаний по охране труда;
- по расследованию несчастного случая: на производстве, не связанного с производством, во время образовательного процесса;
- по проверке выполнения Соглашения по охране труда.

7.6.5. Контролировать соблюдение требований санитарно-эпидемиологических правил и нормативов по наполняемости при комплектовании классов (групп) учащихся и воспитанников в образовательной организации.

7.7. Профсоюзная организация рекомендует Работодателю использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (20-30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение СИЗ, санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров в соответствии с законодательством.

8. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации

8.1. Стороны подтверждают, что работники МОУ «Средняя школа №6» пользуются всеми льготами, правами, гарантиями, мерами социальной поддержки, предусмотренными законодательством РФ и Ленинградской области.

8.1.1. Педагогические работники пользуются правом выхода на досрочную страховую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью, отработав не менее 25 лет в учреждениях для детей в соответствии с ФЗ «О страховых пенсиях в РФ».

8.1.2. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее – длительный педагогический отпуск), не реже чем через каждый десять лет непрерывной работы на основании п. 4 ч. 5 ст. 47 ФЗ «Об образовании в РФ» и Приказа Минобрнауки России от 31 мая 2016 г. N 644.

8.1.3. При решении вопросов о предоставлении длительного педагогического отпуска стороны договорились о следующем:

8.1.4. Длительный педагогический отпуск предоставляется на основании заявления работника.

8.1.5. Продолжительность непрерывной работы устанавливается работодателем с учетом мнения Профсоюзной организации на основании записей в трудовой книжке или иных документов (трудовых договоров, приказов) При определении продолжительности непрерывной педагогической работы учитывается:

– фактическое проработанное время (в том числе, в случае если перерыв между увольнением составил не более 3 месяцев);

– время, когда работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет;

– время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);

– время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики (в случае если перерыв между окончанием образовательной организации и поступлении на работу составил не более 1 месяца)

8.1.6. Длительный педагогический отпуск может быть разделен на части и продлен на основании листка нетрудоспособности, а также присоединен к основному оплачиваемому отпуску по согласованию сторон.

8.1.7. В случае, наличия средств, полученных МОУ «Средняя школа №6» от приносящей доход деятельности, по согласованию сторон длительный педагогический отпуск может быть оплачен (частично оплачен).

8.1.8. По договоренности сторон, в порядке и на условиях, предусмотренных п. 5.7.10. и 5.7.11. коллективного договора работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска. п. 5.7.13 Коллективного договора отпуска без сохранения заработной платы.

8.1.9. Стороны подтверждают, что сведения о наградах (отраслевых и профсоюзных) заносятся работодателе в трудовую книжку в соответствии с разъяснениями профсоюзных органов и органов власти в сфере образования указанных в абз. 1 п. 6.4.5. Коллективного договора и применяются работодателем при определении возможности поощрения работников.

8.1.10. В целях обеспечения повышения уровня социальной поддержки работников, а также недопущения их ухудшения предоставляет работникам время для участия в акциях и мероприятиях в поддержку мер социальной защиты проводимых в соответствии с законодательством РФ.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Соблюдать социальные гарантии, меры социальной поддержки работников МОУ «Средняя школа №6» в пределах его компетенции.

8.2.2. Предоставлять по обращению Профсоюзной организации бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения спортивно-оздоровительных, культурных организационных и иных общественно значимых мероприятий с работниками МОУ «Средняя школа №6» и членов их семей.

8.2.3. В соответствии частью 4 статьи 377 ТК РФ и отраслевым соглашением финансировать культурно-массовые и оздоровительных мероприятия для работников и членов их семей в размере не менее 0,3 процента фонда оплаты труда.

8.3. Профсоюзная организация обязуется:

8.3.1. В целях адаптации молодых педагогов, являющихся членами Профсоюза оказывать им всестороннюю методическую и моральную поддержку.

8.3.2. Совместно с вышестоящими профсоюзными организациями обязуется организовывать для работников, являющихся членами Профсоюза, на условиях, определяемых Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями следующие мероприятия:

- летний отдых для работников – членов Профсоюза и членов их семей;
- проведение и (или) участие новогодних праздничных мероприятий с вручением подарков для детей членов Профсоюза;
- проведение и (или) участие в спортивно-оздоровительных мероприятиях, организованных Профсоюзной организацией или вышестоящими профсоюзными организациями;
- иные праздничные мероприятия.

8.3.3. Работникам, являющихся членами Профсоюза, оказывать материальную помощь в пределах утвержденной сметы доходов и расходов и (или) в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза соответствующей организации Профсоюза.

8.3.4. В целях развития принципов социального партнерства, ответственности за нормальное функционирование и развитие МОУ «Средняя школа №6», повышение престижа педагогической профессии, стороны определили, что Работодатель по согласованию с Профсоюзной организацией устанавливает дополнительные меры социальной поддержки работников за счет средств образовательных учреждений от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности:

- оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий;
- производит выплату единовременного пособия на оздоровление в зависимости от стажа работы в МОУ «Средняя школа №6».

8.4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

8.4.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на заседаниях управляющего совета образовательной организации и заседаниях выборного органа первичной профсоюзной организации принципы расходования средств на предстоящий год с учетом расходов на социальные нужды работников, предусматривающие, в том числе, выделение средств на оздоровление работников, выделение дополнительных средств для санаторно-курортного лечения и отдыха работников, реализации программ негосударственного пенсионного обеспечения, дополнительного медицинского страхования и др.

8.4.3. В целях обеспечения повышения уровня социальной защищенности работников образовательной организации, формирования механизма осуществления социальной поддержки работников совместно разрабатывать и реализовывать систему мер по социальной поддержке работников образовательной организации, в том числе по вопросам оказания материальной помощи; организации оздоровления; дополнительной поддержки педагогических работников, выходящих на пенсию по возрасту; поддержки молодых специалистов.

8.5. Работодатель обязуется:

8.5.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

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

8.5.4. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортинвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками образовательной организации.

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

8.5.6. Предоставлять по обращению выборного органа первичной профсоюзной организации по согласованию в установленном порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников образовательной организации и членов их семей.

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

8.5.8. Ежегодно отчислять в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 10000 рублей на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

8.5.9. Компенсировать работникам оплату стоимости содержания детей в дошкольных образовательных организациях в размере 500 рублей в месяц.

8.5.10. Оказывать работникам материальную помощь при рождении ребенка, в размере предусмотренном соответствующим локальным нормативным актом[5].

8.6. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления;
- организация работы с детьми работников;
- организация спортивной работы;
- поддержка мероприятий для ветеранов войны и труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;
- социальные программы для членов Профсоюза.

8.7. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников использовать различные виды поощрений: материальные и нематериальные.

[5] Конкретные размеры материальной помощи определяются положением об оплате труда работников или в других локальных нормативных актов образовательной организации, регулирующих вопросы оплаты труда.

9. Заключительные положения. Внесение изменений и дополнений. Контроль за выполнением Коллективного договора. Разрешение споров и разногласий. Ответственность сторон Коллективного договора.

9.1. Коллективный договор заключен на срок не более трех лет с 15.11.2021 по 15.11.2024 и вступает в силу со дня подписания его сторонами

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

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается сторонами. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

9.4. Стороны договорились воспользоваться правом, предусмотренным ч.2 ст. 43 ТК РФ на продление действия коллективного договора один раз на срок до трех лет, путем подписания дополнительного соглашения к коллективному договору уведомив об этом друг друга не позднее чем за 3 месяца до истечения срока коллективного договора.

9.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МОУ «Средняя школа №6», расторжения трудового договора с руководителем МОУ «Средняя школа №6». При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении), изменении типа учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. По окончанию срока проведения реорганизации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

9.6. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.7. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности путем заключения дополнительного соглашения.

9.8. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим коллективным договором, законодательством РФ, актами социального партнерства, указанными в п. 1.2. коллективного договора.

9.9. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с законодательством РФ (глава 9 ТК РФ)

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

Представитель работодателя:
Директор
МОУ «Средняя школа №6»
_____ Е.В.Голубых
«15» ноября 2021 г.
М.П.

Представитель работников:
Председатель первичной профсоюзной организации МОУ «Средняя школа №6»
_____ Г.В.Кузнецова
«15» ноября 2021 г.

Приложение № 1 к Коллективному договору МОУ «Средняя школа №6» на 2021-2024 годы.

Приложение № 1 к Коллективному договору
МОУ «Средняя школа №6» на 2021-2024 годы.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №6 им. Героя Советского Союза В.П. Грицкова»

Ленинградской область
2021 год

1. Общие положения.

Настоящее Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда.

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Соглашение вступает в силу с момента его подписания представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с Профсоюзной организацией.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором образовательного учреждения и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить Профсоюзной организации всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

По итогам каждого полугодия проводится аудит и составляется акт проверки выполнения соглашения по охране труда.

N п/п	Наименование мероприятий
1	2
	I. Организационные мероприятия
1.	Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков
2.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях
3.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников
5.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда
6.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда
7.	Разработка программ инструктажей по охране труда
8.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда
9.	Организация и проведение смотров-конкурсов, выставок по охране труда
	II. Технические мероприятия
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты
2.	Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук)
3.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током
4.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности
5.	Установка новых и реконструкция имеющихся 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
6.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами
7.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения

	безопасности работников
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном законодательством порядке
2.	Создание и оборудование медицинских кабинетов
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат психологической разгрузки
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)	
1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ
2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами
3.	Приобретение индивидуальных средств защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструмент)
V. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта	
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО)
3.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря
4.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях

Приложение № 2 к Коллективному договору
МОУ «Средняя школа №6» на 2021-2024 годы.

Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска

№	Должность	Продолжительность отпуска
1.	Директор	3 дня
2.	Заместитель директора	3 дня

Обратите внимание! В соответствии со ст. 101 ТК РФ под ненормированным рабочим днем понимается особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

В п. 5.4.15 образца коллективного договора содержатся условия эпизодического привлечения к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

В соответствии со ст. 119 ТК РФ минимальная продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день - 3 календарных дня, а максимальный размер законом не ограничен.

Таким образом, перечень работников может быть расширен, а продолжительность дополнительного отпуска может быть увеличена

Приложение № 3 к Коллективному договору
МОУ «Средняя школа №6 на 2021-2024 годы.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1
2.	Мастер трудового обучения	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные Очки защитные	1 1 2 пары До износа
3.	Лаборант	При занятости в химической лаборатории:	
		Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 г. дежурный дежурные До износа
		При занятости в физической лаборатории:	
		Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	дежурные дежурный дежурный дежурный
4.	Учитель химии	Халат хлопчатобумажный Фартук прорезиненный с нагрудником Перчатки резиновые Очки защитные	1 на 1,5 года 1 на 3 года 4 пары До износа
5.	Учитель физики	Перчатки диэлектрические Указатель напряжения Инструмент с изолирующими ручками Коврик диэлектрический	Дежурные Дежурный Дежурный Дежурный
6.	Слесарь-сантехник	При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
		Костюм брезентовый Сапоги резиновые Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые Противогаз шланговый	1 на 1,5 г. 1 пара 6 пар дежурные дежурный

		При наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г. 1 на 2,5 г
7.	Сторож	При занятости на наружных работах: Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой полушубок валенки	дежурный дежурный дежурные
8.	Рабочий по обслуживанию зданий	Рукавицы Перчатки резиновые	6 пар дежурные

Приложение № 4 к Коллективному договору
Моу «Средняя школа №6» на 2021-2024 годы

Комплектация изделиями медицинского назначения, аптечки для оказания первой помощи работникам.

N п/п	Наименование изделий медицинского назначения	Нормативный документ	Форма выпуска (размеры)	Количество (штуки, упаковки)
1.	**Изделия медицинского назначения для временной остановки наружного кровотечения и перевязки ран**			
1.1.	Жгут кровоостанавливающий	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
1.2.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 5 см	1 шт.
1.3.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 10 см	1 шт.
1.4.	Бинт марлевый медицинский нестерильный	ГОСТ 1172-93	7 м х 14 см	1 шт.
1.5.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 7 см	1 шт.
1.6.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	5 м х 10 см	2 шт.
1.7.	Бинт марлевый медицинский стерильный	ГОСТ 1172-93	7 м х 14 см	2 шт.
1.8.	Пакет перевязочный медицинский индивидуальный стерильный с герметичной оболочкой	ГОСТ 1179-93		1 шт.
1.9.	Салфетки марлевые медицинские стерильные	ГОСТ 16427-93	Не менее 16х14см N 10	1 уп.
1.10.	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 4 см х 10 см	2 шт.
1.11.	Лейкопластырь бактерицидный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1,9 см х 7,2 см	10 шт.
1.12.	Лейкопластырь рулонный	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 1 см х 250 см	1 шт.
2.	**Изделия медицинского назначения для проведения сердечно-легочной реанимации**			
2.1.	Устройство для проведения искусственного дыхания "Рот-Устройство-Рот" или карманная маска для искусственной вентиляции лёгких "Рот-маска"	ГОСТ Р ИСО 10993-99		1 шт.
3.	**Прочие изделия медицинского назначения**			
3.1.	Ножницы для разрезания повязок по Листеру	ГОСТ 21239-93 (ИСО 7741-86)**(5)**		1 шт.
3.2.	Салфетки антисептические из бумажного	ГОСТ Р ИСО 10993-99	Не менее 12,5х11,0 см	5 шт.

	текстилеподобного материала стерильные спиртовые			
3.3.	Перчатки медицинские нестерильные, смотровые	ГОСТ Р ИСО 10993-99 ГОСТ Р 52238-2004 ГОСТ Р 52239-2004 ГОСТ 3-88	Размер не менее М	2 пары
3.4.	Маска медицинская нестерильная 3-слойная из нетканого материала с резинками или с завязками	ГОСТ Р ИСО 10993-99		2 шт.
4.	**Прочие средства**			
4.1	Английские булавки стальные со спиралью	ГОСТ 9389-75	не менее 38 мм	3 шт.
4.2	Рекомендации с пиктограммами по использованию изделий медицинского назначения аптечки для оказания первой помощи работникам			1 шт.
4.3	Футляр или сумка санитарная			1 шт.
4.4	Блокнот отрывной для записей	ГОСТ 18510-87	формат не менее А7	1 шт.
4.5	Авторучка	ГОСТ 28937-91		1 шт.

Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В.П. Грицкова»

ПРИНЯТО:
на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №1 от 28 августа 2020 г.

УТВЕРЖДЕНО:
приказом МОУ «Средняя школа № 6»
от 31.08.2020 г. № 178
Регистрационный №24

Положение
о материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В.П. Грицкова»

г. Луга

1. Общие положения

1.1. Положение о материальном стимулировании работников муниципального общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 6 им. Героя Советского Союза В.П. Грицкова» (далее – МОУ «Средняя школа № 6») разработано в соответствии с

- Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Методическими рекомендациями Минобрнауки России по разработке органами государственной власти субъектов Российской Федерации и органами местного самоуправления показателей эффективности деятельности, государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников, утвержденных письмом Миноборнауки России (утв. Министерством образования и науки РФ 18 июня 2013 г.);
- Постановлением администрации Лужского муниципального района «Об утверждении Положения о системах оплаты труда в муниципальных учреждениях Лужского муниципального района Ленинградской области и Лужского городского поселения Лужского муниципального района Ленинградской области по видам экономической деятельности» от 29 июня 2020 г. № 2074.

1.2. Положение о материальном стимулировании работников МОУ «Средняя школа № 6» (далее – Положение) разработано с целью усиления материальной заинтересованности работников образовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, повышения трудовой и исполнительской дисциплины.

1.3. Положение распространяется на работников школы, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству.

1.4 Положение регулирует деятельность по установлению премий за высокое качество работы, успешное выполнение поставленных перед коллективом задач, по обеспечению социальной защиты и поддержки работников путем выплаты материальной помощи, по стимулированию материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении эффективности и качества трудовой деятельности путем установления стимулирующих выплат.

1.5. Изменения и дополнения в составе новой редакции Положения принимаются решением Общего собрания работников и утверждаются приказом по школе. После принятия новой редакции Положения предыдущая редакция утрачивает силу.

1.6. Все виды материального стимулирования осуществляются из общего фонда оплаты труда при наличии денежных средств.

1.7. Приказом директора по согласованию с Общим собранием работников утверждается Комиссия по распределению стимулирующих выплат (далее – Комиссия), которая формируется из педагогических работников, представителей администрации.

1.8. Размеры различных видов материального стимулирования Комиссией устанавливают на основании настоящего Положения в пределах месячного фонда оплаты труда и утверждаются директором школы.

1.9. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты могут устанавливаться по решению Комиссии и по истечению первого отчетного периода их работы в МОУ «Средняя школа № 6».

2. Виды и порядок установления стимулирующих выплат

В целях материального стимулирования работников в школе применяются следующие виды стимулирующих выплат:

а) премиальные выплаты по итогам работы;

б) стимулирующая надбавка по итогам работы;

в) премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ;

г) профессиональная стимулирующая надбавка;

д) премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

3. Премиальные выплаты по итогам работы

3.1. Премиальные выплаты по итогам работы осуществляются:

а) заместителям руководителя – по итогам работы учреждения в рамках своей компетенции;

б) работникам учреждения – по итогам работы конкретного работника.

3.2. Премиальные выплаты по итогам работы выплачиваются единовременно с периодичностью подведения итогов работы работника – ежемесячно.

3.3. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется на основе показателей эффективности и результативности деятельности работников и критериев оценки деятельности работников (далее – КПЭ, критерии оценки деятельности).

3.4. Перечень КПЭ и критериев оценки деятельности устанавливаются в разрезе основных направлений деятельности работника.

3.5. КПЭ, применяемые для определения размера премиальных выплат по итогам работы, соответствуют следующим требованиям:

а) объективность – система сбора отчетных данных по КПЭ, обеспечивающих возможность объективной проверки корректности отчетных данных, минимизацию рисков намеренного искажения отчетных данных со стороны учреждения, работника соответственно;

б) управляемость – достижение плановых значений КПЭ в преобладающей степени зависит от усилий соответственно учреждения, работника, внешние факторы оказывают минимальное влияние на достижение плановых значений КПЭ;

в) прозрачность – формулировка (описание) КПЭ предполагает однозначное понимание ожидаемых результатов деятельности учреждения, работника соответственно;

г) отсутствие негативных внешних эффектов – установление КПЭ не ведет к ухудшению реального положения дел по оцениваемому направлению деятельности или по иным направлениям деятельности учреждения, работника соответственно;

д) экономичность – издержки **на мониторинг и сбор информации о фактических значениях КПЭ** адекватны ожидаемому позитивному эффекту от применения показателя.

3.6. Задачами проведения оценки результативности и эффективности деятельности работников образовательного учреждения являются:

– проведение системной самооценки работников образовательного учреждения собственных результатов профессиональной и общественно-социальной деятельности;

– обеспечение внешней экспертной оценки труда работников;

– усиление материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества деятельности, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач.

3.7. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется следующим способом:

для педагогических работников на основе балльной оценки деятельности *(Приложение № 3-6)*;

– для заместителей директора и непедагогических работников в процентном отношении к размеру должностного оклада, установленного по соответствующей должности (далее – РДО) *(Приложение № 1-2)*.

3.8. Размер премиальных выплат по итогам работы работника устанавливается в разрезе должностей работников.

3.9. Размер премиальных выплат по итогам работы определяется пропорционально фактически отработанному времени.

3.10. Оценочный лист (в электронном или в бумажном виде) заполняется работником самостоятельно в соответствии с логикой отражения результатов его профессиональной деятельности, на основе утвержденных настоящим Положением критериев и содержит самооценку его труда.

3.11. Комиссия проводит объективную внешнюю оценку результативности профессиональной деятельности каждого работника. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

3.12. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых – 3 года. Протоколы хранятся у директора школы.

3.13. Устанавливаются следующие сроки рассмотрения оценочных листов:

– работники до 24 числа каждого месяца заполняют оценочный лист, содержащий самооценку показателей результативности (в электронном или в бумажном виде), передают заместителю директора, непосредственно курирующему его работу, с приложением документов, подтверждающих и уточняющих их деятельность (при заполнении оценочного листа в электронном виде, подтверждающие документы прикрепляются в виде отсканированных копий);

– до 25 числа каждого месяца проводится заседание Комиссии;

– секретарь Комиссии заполняет оценочные листы, которые подписываются председателем Комиссии и предоставляются для ознакомления под роспись каждому работнику. Сводный протокол подписывается всеми членами Комиссии;

– до 26 числа каждого месяца работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров с письменной апелляцией на решение Комиссии;

– Комиссия обязана в течение двух дней рассмотреть заявление работника и дать письменное или устное (по желанию работника) разъяснение (обсуждение обращения заносится в протокол Комиссии по урегулированию споров).

– до 28 числа каждого месяца итоговый Протокол заседания Комиссии по материальному стимулированию передается руководителю ОУ. Руководитель ОУ на основании Протокола издает приказ об установлении работникам стимулирующих выплат за качество трудовой деятельности за отчетный период.

3.14. Для определения размера премиальных выплат по итогам работы работников МОУ «Средняя школа № 6» Комиссия производит подсчет баллов по максимально возможному количеству критериев и показателей каждого работника за отчетный период

3.15. При определении персонального размера выплаты работникам по итогам отчетного периода:

– определяется объем средств стимулирующего фонда для распределения (подтверждается служебной запиской главного бухгалтера);

– стимулирующий фонд делится на сумму баллов по всем работникам (определяется денежная сумма, приходящаяся на 1 балл);

– выплата в денежном выражении отдельного работника определяется умножением количества баллов на денежную сумму, приходящуюся на 1 балл.

3.20. Работникам, получившим дисциплинарное взыскание, выплаты за месяц, в котором получено взыскание, по решению Комиссии уменьшаются или не начисляются.

4.Стимулирующая надбавка по итогам работы;

4.1. Стимулирующая надбавка по итогам работы устанавливается в баллах для педагогических работников и **в процентах** к должностному окладу для заместителей директора и непедагогических работников **один раз** в год.

4.2. Размер стимулирующей надбавки по итогам работы определяется на основе КПЭ и критериев оценки деятельности.

4.3. Оценка критериев деятельности, применяемых для определения размера стимулирующих надбавок по итогам работы, осуществляется Комиссией на основании справки заместителя директора по УВР.

4.5. Результаты оценки деятельности работника, в соответствии со справкой заместителя директора по УВР, доводятся до сведения работников.

4.6. Работник может обратиться в комиссию по урегулированию споров с письменной апелляцией на решение Комиссии.

5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ

5.1. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ (далее – Премиальные выплаты) работникам учреждения устанавливаются приказом директора.

5.2. Приказом директора доводится до сведения сотрудников в части, их касающейся.

5.3. **Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ** могут устанавливаться единовременно или **на** определённый период (месяц, квартал, полугодие, **учебный год**) пропорционально фактически отработанному времени.

5.4. Перечень и размеры премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ представлен в *Приложении №3*

5.5. Премиальные выплаты за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть отменены или изменены в размере приказом директора до истечения действия приказа об их установлении на основании документов, аргументирующих отмену или изменение размера премиальных выплат, представленных должностными лицами, осуществляющими контроль данного вида работ.

5.6. Основаниями для полного или частичного снятия премиальных выплат за выполнение особо важных (срочных) работ могут быть следующие случаи:

- отказ работника от выполнения особо важных (срочных) работ на основании личного заявления;
- невыполнение работ, за которые установлены премиальные выплаты;
- несвоевременное или некачественное выполнение работ, за которые установлены премиальные выплаты;
- нарушение Устава школы;
- нарушение Правил внутреннего трудового распорядка;
- за нарушение сроков выполнения работ, установленных органами управления образованием и (или) планом работы образовательного учреждения.

6. Профессиональная стимулирующая надбавка

6.1. Профессиональная стимулирующая надбавка устанавливается по отдельным должностям (профессиям) работников в процентах к должностному окладу (окладу), выплатам по ставке заработной платы либо в абсолютной величине (в рублях) в целях сохранения (привлечения) высококвалифицированных кадров.

6.2. Профессиональная стимулирующая надбавка не может быть установлена по всем должностям работников учреждения, входящим в одну ПКГ, один КУ.

6.3. Размер профессиональной стимулирующей надбавки устанавливается Комиссией с учетом мнения общего собрания работников сроком на один год единым для каждой должности (профессии), в отношении которой устанавливается надбавка.

6.4. Профессиональная стимулирующая надбавка выплачивается ежемесячно пропорционально фактически отработанному в отчетном периоде времени.

7. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям).

7.1. Виды премиальных выплат к значимым датам (событиям):

к профессиональным праздникам;

к юбилейным датам;

в связи с награждением государственными наградами Российской Федерации, ведомственными наградами федеральных органов исполнительной власти, наградами Губернатора Ленинградской области и Законодательного собрания Ленинградской области.

7.2. Размер премиальных выплат к значимым датам (событиям) определяется с учетом профессиональных достижений работников.

7.3. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) начисляются в абсолютном размере.

7.4. Премиальная выплата к значимым датам (событиям) выплачивается единовременно.

7.5. Премиальные выплаты к значимым датам (событиям) работникам учреждения зависят от финансового состояния образовательного учреждения (наличие экономии фонда заработной платы) и прочих факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер премирования.

8. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат

8.1. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работникам могут быть обусловлены следующими нарушениями:

- нарушение статей Закона Российской Федерации «Об образовании в РФ», Устава МОУ «Средняя школа № 6».;
- невыполнение или ненадлежащее исполнение должностных обязанностей (несвоевременное или недобросовестное ведение электронных журналов, выполнение приказов, распоряжений и т.п.);
- при наложении дисциплинарного взыскания.

8.2. Уменьшение или снятие стимулирующих выплат работнику в установленный период может быть только по решению Комиссии.

8.3. Обо всех изменениях, касающихся уменьшения или снятия выплат на основании приказа по МОУ «Средняя школа № 6», работник должен быть предупрежден не менее чем за 2 недели до осуществления выплат.

9. Материальная помощь

9.1. Выплата материальной помощи осуществляется на основании личного заявления работника, при предоставлении копии документа, являющегося основанием для материальной помощи.

9.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимается Комиссией с учетом предложений директора и (или) заместителей директора.

9.3. На основании решения Комиссии издается приказ директора школы о назначении материальной помощи работнику.

Приложение 1

КРИТЕРИИ
для расчета стимулирующих выплат
заместителей директора и не педагогических работников

Должность	Показатель	% от РДО
Заместителю директора по УВР и ВР	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Участие в работе в качестве опытно-экспериментальной площадки	**до** 10%
	За дополнительную нагрузку при работе в инновационных проектах	**до**10%
	Сотрудничество с общественными и государственными учреждениями в рамках совместных проектов.	**до**10%
	Сохранение контингента учащихся (воспитанников) в пределах 90-100 %	10%
	Инициатива и реализация инновационных идей.	**до**20%
	Сохранение и повышение уровня качественной успеваемости обучающихся (воспитанников) ОУ	10%
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих органов, в том числе в части объективности образовательных результатов	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	Своевременное предоставление всех видов отчетности	**до** 10%
	Публикации в научных, профессиональных изданиях.	**до**10%
	100% участие классов в общешкольных мероприятиях различной направленности	10%
	Высокий уровень подготовки и проведения общешкольных мероприятий	**до**10%
	Высокий уровень подготовки к проведению особо значимых мероприятий (промежуточная аттестации обучающихся, **ГИА, ВПР, ВОШ** и т.д.)	**до**10%
	Участие педагогов в конкурсах различного уровня по курируемому направлению	10% (за каждого педагога) +10% за результати вность
	Участие в форме докладчика в проведении семинаров, конференций, круглых столов	**до**10%
	Организация успешной работы в каникулярное время	**до**10%
Заместитель директора по АХЧ	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ.	10%
	Отсутствие предписаний, замечаний по обеспечению требований пожарной безопасности	10%
	Отсутствие предписаний, замечаний со стороны проверяющих организаций	10%

	Премиальная выплата по итогам работы	
	Эффективность взаимодействия с обслуживающими организациям. Своевременное заключение договоров, контроль качества выполняемых поставщиками и подрядчиками работ.	10%
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	10%
	Качественное осуществление текущего контроля по своевременности хозяйственного обслуживания учреждения	10%
	За напряженность и интенсивность труда при выполнении срочных работ	До 10 %
Заместитель директора по безопасности	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Отсутствие предписаний, замечаний по итогам проверки контролирующих органов	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	10%
	Высокий уровень организации объектовых тренировок	10%
	Участие в форме докладчика в проведении семинаров, конференций, круглых столов	10%
Главный бухгалтер (бухгалтер)	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Отсутствие предписаний, замечаний по результатам проверки контролирующих органов деятельности главного бухгалтера.	10%
	Высокий уровень подготовки к проведению особо важных документов (бюджет, тарификация и т.д.)	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	20%
	Отсутствие просроченной кредиторской и дебиторской задолженности по расчетам	10%
	За напряженность и интенсивность труда при выполнении срочных работ	10%
	За дополнительную нагрузку при составлении отчетности на государственных сайтах (bus.gov. и т.п.)	10%
	Взаимодействие с сотрудниками по вопросам исчисления заработной планы	10%
	Выполнение финансово-экономических функций и расчетов по планированию бюджета	10%
	Работа с внебюджетными средствами, в том числе от приносящей доход деятельности	10%
	Работа с первичными документами(контроль и исправление)	10%
	Отсутствие жалоб и обращений по вопросам профессиональной деятельности на имя руководителя учреждения	10%

	Отсутствие ошибок в расчете заработной платы	до 10%
Главный библиотекарь, библиотекарь	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	За качественную работу с библиотечным фондом, в том числе по сохранению и расширению библиотечного фонда	10%
	Отсутствие предписаний, замечаний по результатам проверки контролирующих органов	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	За высокий уровень проведения внеклассных мероприятий и библиотечных уроков	10%
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	10%
	За эффективную работу по расширению круга читателей	до10%
Секретарь, документовед	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Работа с различными видами отчетов (квотирование мест инвалидов, электронные трудовые книжки и т.д.)	10%
	Работа с архивными материалами	10%
	Качественная работа по зачислению первоклассников	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	Своевременная работа со служебными материалами, письмами, запросами, заявками и др	10%
	Качественное ведение личных дел личных карточек, трудовых книжек сотрудников ОУ	20%
	Работа в ГИС СОЛО	20%
	Ведение электронных баз данных ФИСФРДО	10%
	Работа по обеспечению обучающихся проездными билетами	10%
	Работа по контролю за движением учащихся	10%
	Своевременная подача отчетов о заболеваемости в учреждении во время карантинов	10%
	За дополнительную нагрузку при выполнении внеочередных работ	10%
	Качественное и своевременное выполнение заданий руководителя	10%
	Работа по воинскому учету сотрудников	10%
	Отсутствие жалоб, конфликтных ситуаций	10%
	Своевременное и качественное предоставление всех видов отчетности	10%
	Интенсивность работы (выполнение работы в нерабочее время)	до10%
Рабочий по обслуживанию здания:	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Высокое качество ремонтных работ	10%
	Своевременная и качественная подготовка школы к новому учебному году	10%
	Поддержание исправного состояния вверенного оборудования	10%
	Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	Качественное подготовка школы к особо важным мероприятиям	10%
	Ответственное отношение к сохранности инструментов	10%

	Отсутствие замечаний за нарушение трудовой дисциплины	10%
	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	10%
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10%
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до10%
Сторож	Дополнительная напряженность труда в связи с обеспечением антитеррористической безопасности	20%
	Отсутствие внештатных ситуаций во время дежурства	до10%
Водитель	**Стимулирующая надбавка по итогам работы**	
	Высокое качество содержание транспортного средства	10%
	Своевременная и качественная подготовка к новому учебному году	10%
	Выполнение внеплановых поездок по заданию администрации	10%
	Оперативное и качественное устранение неполадок, аварийных ситуаций	10%
	Премиальная выплата по итогам работы	
	Безаварийное управление транспортными средствами. Отсутствие нарушений правил дорожного движения	20%
	Выполнение дополнительного объема работ (поддержание автомашины в технически исправном состоянии, погрузочно-разгрузочные работы)	20%
	Отсутствие замечаний за нарушение техники безопасности, несоблюдение правил пожарной безопасности	10%
	Отсутствие обоснованных жалоб на некачественное исполнение должностных обязанностей	10%
	Выполнение разовых, особо важных, сложных работ, поручений, не предусмотренных должностными обязанностями	до 10%

Приложение 2

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ПРЕМИАЛЬНЫХ ВЫПЛАТ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ ОСОБО ВАЖНЫХ (СРОЧНЫХ) РАБОТ РАБОТНИКАМ

№ п\п\	Наименование критерия	% от РДО
1.	Руководство методическими объединениями учителей	5% - ШМО **до**10% - РМО
2.	За участие в федеральных проектах	10%
3.	Наставничество	**до**10%
4.	За работу в школе будущего первоклассника	**до**10%
5.	Составление расписания, осуществление оперативного регулирования организации образовательного процесса, ведение электронного журнала в ГИС СОЛО, журнала замещѐнных и пропущенных уроков	**до**40%
6.	Организация платного питания	20%
7.	За своевременное и качественное представление данных в систему ЕГИССО	10%
8.	Обеспечение работы сайта	**до**10%
9.	**Ведение школьного инстаграма**	**10%**
10.	За руководство системы персонифицированного финансирования дополнительного образования детей «Навигатор дополнительного образования»	**до**10%
11.	Увеличение объема работ по занимаемой должности, а также с изменением функциональных обязанностей по занимаемой должности	до 100%

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «УЧИТЕЛЬ» (1-4 классы)

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
		Обеспечение качества обучения.			
1.	Динамика учебных достижений	Положительная динамика образовательных результатов по итогам административных работ (с учетом корреляции)	Факт - 1 балл		
2.	Осуществление индивидуализации образовательного процесса	Отсутствие учащихся, имеющих одну «3» или одну «4»	Факт - 1 балл		
		Результативная работа со слабоуспевающими обучающимися и обучающимися «группы риска»: качественные изменения в позитивном отношении	Факт - 1 балл		
3.	Объективность оценивания результатов обучения	Корреляция результатов внешней системы оценки качества образования с результатами текущего контроля успеваемости	Корреляция ВПР, НИКО и т.д. с четверными отметками 100% -2 балла Более 90% -1 балл		
		Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и внутренней системы оценки качества образования (**по итогам административных работ**)	Корреляция админ. работ с четверными отметками 100% -2 балла Более 90% -1 балл		
		Корреляция уровня обученности при переходе из начальной школы в среднее звено.	Корреляция ПА за 4 класс с отметками за стартовый контроль в 5 классе 100%- 2 балла Более 90 % - 1 балл		
4	Работа с одаренными детьми	Успешное вовлечение обучающихся к участию в отборе в федеральные и региональные образовательные центры **(«Интеллект», «Сириус» и т.п.)**	**«Сириус»** Подача заявки - 1 балл Прохождение отбора – 2 балла (Баллы за каждого обучающегося) **«Интеллект** Подача заявки, прохождение отбора – 1 балл		
		Успешное вовлечение обучающихся в работу на образовательных платформах.	Нахождение класса в системе и выполнение заданий – 1балл; 1, 2, 3 места в рейтинге – 2 балла		
	Системная трансляция собственного опыта	Публикации статей и разработок на педагогических порталах и в педагогических изданиях (в интернет-пространстве)	Не менее 3 публикаций – 1 балл Наличие внешней экспертизы – 1 балл		
		Публикации статей и разработок в педагогических изданиях (очно)	За каждую публикацию - 2 балла.		

Председатель Комиссии

_____ подпись / _____ /
(ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ **ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «УЧИТЕЛЬ» (1-4классы)

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
1.	Эффективная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, высшими учебными заведениями, бизнесом, различными социальными институтами (справка заместителя директора по ВР)	Факт - 1 балл		
		Осуществление связи со СМИ: заметки, статьи о ярких мероприятиях, проводимых в школе, лучшие творческие работы детей и т.д.	Факт - 1 балл (не более 2)		
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссиях, творческих групп, педагогических советов.	Документы, подтверждающие факт работы в комиссии, творческой группе, Педагогическом совете, МО (сертификат, благодарность, приказ, протокол)	Факт - 1 балл		
3.	Участие в проведении процедур по независимой оценке образовательных результатов (в нерабочее время)	Документы, подтверждающие факт участия в процедуре (план работы школы, приказ)	Факт - 1 балл		
4.	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей администрации школы и в вышестоящие организации. (Справка заместителя директора по ВР)	Факт - 1 балл (1+ жалоба – 0 баллов)		
5.	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе **докладчика**, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются) Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов ОУ.	Региональный тур.– 3 балла Муниципальныйур.– 2 балла Школьный ур. - 1 балл Учитываются только **очные** мероприятия (Баллы суммируются)		

[illegible]	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, школьном уровне (Справка заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР)	**Региональный ур.** - 3 балла **Муниципальный ур.** - 2 балла **Школьный ур.** - 1 балл		
7.	Результативность участия в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный, школьный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл **Школьный уровень:** Победитель - 1 балл Призер – 0,5 балла		
8.	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение победы/призового места в мероприятиях соответствующего уровня. Включённость в гражданские и социальные акции во внеурочное время.	**Региональный уровень**: Победитель – 4 балла Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
[illegible]	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах	Факт победы/ призового места (дипломы, грамоты, сертификаты)	**Региональный уровень**: победитель – не более 4 балла призер – не более 3 балла участник – 1балл **Муниципальный уровень**: победитель - 2 балла призер – 1 балл.		
	Качественное выполнение поручений администрации школы, связанных с педагогической и общественно – значимой деятельностью	Приказ, распоряжение (устно, письменно)	Факт - 1 балл (не более 2)		
	Участие в управлении школой	Работа в коллегиальных органах и комиссиях (районные координационные советы по реализации ФГОС, Советы по работе с одарёнными детьми, комиссия по выплате стимулирующих надбавок, работа в Управляющем Совете)	Факт - 1 балл (не более 2)		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии подпись / / /

Приложение № 4

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ **«УЧИТЕЛЬ» (5-11 классы)**
_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
		Обеспечение качества обучения.			
1.	Результативность ЕГЭ	Подтверждение медалистами своих результатов на ЕГЭ	Факт - 1 балл		
2.	Результативность ГИА	Подтверждение претендентов на аттестат с отличием своих результатов на ОГЭ	Факт - 1 балл		
3.	Осуществление индивидуализации образовательного процесса	Отсутствие учащихся, имеющих одну «3» или одну «4»	Факт - 1 балл		
		Результативная работа со слабоуспевающими обучающимися и обучающимися «группы риска»: качественные изменения в позитивном отношении	Факт - 1 балл		
4.	Объективность оценивания результатов обучения	Корреляция результатов внешней системы оценки качества образования с результатами текущего контроля успеваемости	Корреляция ВПР, НИКО и т.д. с четверными отметками 100% -2 балла Более 90% -1 балл		
		Корреляция результатов текущего контроля успеваемости и внутренней системы оценки качества образования (**по итогам административных работ**)	Корреляция админ. работ с четверными отметками 100% -2 балла Более 90% -1 балл		
		Корреляция результатов ГИА с годовыми отметками	Корреляция ГИА и годовых отметок 100% - 2 балла Более 90% -1 балл		
5.	Динамика учебных достижений	Положительная динамика образовательных результатов по итогам административных работ (с учетом корреляции) (справка заместителя директора по УВР)	Факт - 1 балл		
6.	Работа с одаренными детьми	Успешное вовлечение обучающихся к участию в отборе в федеральные и региональные образовательные центры **(«Интеллект», «Сириус» и т.п.)**	**«Сириус»** Подача заявки - 1 балл Прохождение отбора – 2 балла (Баллы за каждого обучающегося) **«Интеллект»** Подача заявки, прохождение отбора – 1 балл		
		Системная результативность участия обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях **в соответствии с Перечнем, утверждённым Минпросвещения России на учебный год.**	1-е место в рейтинге – 3 балла 2-е место в рейтинге – 2 балла 3-ье место в рейтинге – 1 балл		

	Системная трансляция собственного опыта	Публикации статей и разработок на педагогических порталах и в педагогических интернет-изданиях	Не менее 3 публикаций – 1 балл Наличие внешней экспертизы – 1 балл		
		Публикации статей и разработок в педагогических изданиях (очно)	За каждую публикацию – 2 балла.		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии _____ / _____ /
подпись (ФИО)

Работник _____ / _____ /
подпись (ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ **ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «УЧИТЕЛЬ» (5-11 классы)

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п/п	**Ключевые показатели эффективности (КПЭ)**	**Критерий оценки деятельности**	**Механизм оценки**	**Самооценка педагога**	**Оценка Комиссии**
1.	Эффективная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, высшими учебными заведениями, бизнесом, различными социальными институтами	Факт - 1 балл		
		Осуществление связи со СМИ: заметки, статьи о ярких мероприятиях, проводимых в школе и т.д.	Факт - 1 балл (не более 2)		
2.	Участие в работе аттестационных, олимпиадных, экзаменационных, экспертных комиссий, творческих групп, педагогических советов.	Документы, подтверждающие факт работы в комиссии, творческой группе, Педагогическом совете, МО (сертификат, благодарность, приказ, протокол)	Факт - 1 балл		
3.	Участие в проведении процедур по независимой оценке образовательных результатов (в нерабочее время)	Документы, подтверждающие факт участия в процедуре (план работы школы, приказ)	Факт - 1 балл (не более 3)		
4.	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей администрации школы и в вышестоящие организации. (Справка заместителя директора по ВР)	Факт - 1 балл (1+ жалоба – 0 баллов)		
5.	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности учителя на мероприятиях международного, всероссийского, регионального, районного уровня и уровня ОО.	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе **докладчика**, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются) Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов ОУ.	**Региональный тур**.– 3 балла **Муниципальный тур**.– 2 балла **Школьный тур.** – 1 балл Учитываются только **очные** мероприятия (Баллы суммируются)		

6.	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, школьном уровне	**Региональный тур.**– 3 балла **Муниципальный тур.**– 2 балла **Школьный тур.** - 1 балл		
7.	Результативность участия в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
8.	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение победы/призового места в мероприятиях соответствующего уровня. **Учитываются только очные мероприятия**	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
		Включённость в гражданские и социальные акции во внеурочное время.	**Региональный тур.**– 2 балла **Муниципальный тур.**– 1 балл		
9.	Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах	Факт победы/ призового места (дипломы, грамоты, сертификаты) **Учитываются только очные мероприятия**	**Региональный уровень**: победитель – 5000р. призер – 3000р. участник – 1балл **Муниципальный уровень**: победитель - 2 балла призер – 1 балл		
	Качественное выполнение поручений администрации школы, связанных с педагогической и общественно – значимой деятельностью	Приказ, распоряжение (устно, письменно)	Факт - 1 балл (не более 2)		
	Участие в управлении школой	Работа в коллегиальных органах и комиссиях (районные координационные советы по реализации ФГОС, Советы по работе с одарёнными детьми, комиссия по выплате стимулирующих надбавок, работа в Управляющем Совете)	Факт - 1 балл (не более 2)		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии

_____ подпись

Работник

_____ подпись

/_____/
(ФИО)

/_____/
(ФИО)

Приложение № 5

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ **«УЧИТЕЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ»**
_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
		Обеспечение качества обучения.			
1.	Динамика учебных достижений	Положительная динамика образовательных результатов по итогам административного контроля (с учетом корреляции) (справка заместителя директора по УВР)	Факт - 1 балл		
2.	Осуществление индивидуализации образовательного процесса	Отсутствие учащихся, имеющих одну «3» или одну «4»	Факт - 1 балл		
3.	Результативность учащихся в сдаче норм ГТО	Количество учащихся, получивших золотые и серебряные значки ГТО	Более 70% - 2 балла Более 60% - 1 балл		
		Положительная динамика результативности участия в сдаче норм ГТО	1 балл Пред. уч.год/текущий уч.год< 1		
4.	Результативность участия в Спартакиаде	Положительная динамика результативности участия в Спартакиаде	1 балл Пред. уч.год/текущий уч.год< 1		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии _____ подпись /_____/ (ФИО)

Работник _____ подпись /_____/ (ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА ВЫПЛАТ
ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «**УЧИТЕЛЬ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ**»

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
1.	Наличие призеров/победителей соревнований различного уровня	Результативность участия обучаюшихся в соревнованиях различного уровня	Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие - 0,5 балла		
		Результативность участия обучающихся в Спартакиаде школьников	Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
2.	Уровень достижений обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности **Учитываются только очные мероприятия**	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности по предмету и внеучебной деятельности (в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях)	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл Участие – 0,5 балла		
		Результативность участия обучающихся в предметных олимпиадах	**Региональный уровень**: победитель –5000 призер - 3000 участник – 1балл **Муниципальный уровень**: победитель - 2 балл призер – 1 балла		
3.	Вовлечение родителей в участие в оздоровительных проектах, соревнованиях, организацию внеклассных спортивных мероприятий	Активное участие родителей в спортивных мероприятиях, соревнованиях, оздоровительных акциях	Факт - 1 балл		
4.	Эффективность деятельности по здоровьесбережению и обеспечению безопасности жизнедеятельности обучающихся в школе	Отсутствие фактов травматизма, жалоб родителей	Факт - 1 балл (1+ травма, жалоба – 0 баллов)		

5.	Результативность методической, исследовательской, опытно-экспериментальной и инновационной деятельности учителя	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе **докладчика**, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются)	**Региональныйур.**– 3 балла **Муниципальныйур.**– 2 балла **Школьный ур.** - 1 балл Учитываются только **очные** мероприятия (Баллы суммируются)		
6.	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, школьном уровне (Справка заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР)	**Региональный тур.**– 3 балла **Муниципальный тур.**– 2 балла **Школьный тур.** - 1 балл		
7.	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
8.	Активное участие в работе комиссий, творческих групп, деятельности МО, Педагогического совета	Факт участия в работе олимпиадных, комиссиях, творческих групп и пр. Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов ОУ	Факт - 1 балл		
9.	Повышение авторитета и имиджа школы у обучающихся, родителей, общественности	Осуществление связи со СМИ: заметки, статьи о ярких мероприятиях, проводимых в школе	Факт - 1 балл (не более 2)		
10.	Создание условий для проведения независимой оце нки качества осуществления образовательной деятельности	Факт участия в проведении процедур по независимой оценке образовательных результатов (в нерабочее время)	Факт - 1 балл		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии

_____ подпись /_____/ (ФИО)

Работник

_____ подпись /_____/ (ФИО)

Приложение № 6

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ **«СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ», « ПСИХОЛОГ»**
_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
1.	Профессиональное совершенствование. Обобщение и распространение передового педагогического опыта.	Выступление на конференции, семинаре. Публикации в методической литературе. Участие в городских, региональных профессиональных конкурсах	Факт - 3 балла		
2.	Организация и качественное проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Организация семинаров, конференций на муниципальном уровне.	Факт - 3 балла		
3.	Работа по изучению личности обучающихся из семей, находящихся в социально-опасном положении,	Разработка программ индивидуального сопровождения (в системе). Индивидуальная профилактическая работа с детьми «группы риска», трудных подростков, состоящих на учете в КДН, ПДН.	Факт - 1 балл		
4.	Социальное взаимодействие с организациями и учреждениями (УФМС, ПФ, ВК, УСЗН, МФЦ и т.д.)	Помощь родителям и законным представителям в оформлении документов	Факт - 1 балл		
		Оформление судебных документов	Факт - 1 балл		
		Ведение личных дел детей-сирот, детей-инвалидов.	Факт - 1 балл		
5.	Наличие консультационно-просветительской работы с участниками образовательного процесса: педагогами, родителями, обучающимися.	Наличие и своевременное обновление методических материалов на сайте школы. Наличие динамики в урегулировании конфликтных ситуаций. Регулярные консультации с родителями.	Факт - 1 балл (за каждый пункт)		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии _____ / _____ /
подпись (ФИО)

Работник _____ / _____ /
подпись (ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ **ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «**СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ**», « **ПСИХОЛОГ**».

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
1.	Эффективная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, высшими учебными заведениями, бизнесом, различными социальными институтами	Факт - 1 балл		
		Осуществление связи со СМИ: заметки, статьи о ярких мероприятиях, проводимых в школе и т.д.	Факт - 1 балл (не более 2)		
2.	Участие в работе аттестационных, , экспертных комиссиях, творческих групп.	Документы, подтверждающие факт работы в комиссии, творческой группе (сертификат, благодарность, приказ, протокол)	Факт - 1 балл		
3.	Организация и проведение социально-психологического тестирования	Документы, подтверждающие факт участия в процедуре (план работы школы, приказ)	Факт - 1 балл		
4.	Качественный уровень мероприятий, способствующих взаимодействию с родителями обучающихся.	Отсутствие конфликтных ситуаций	Факт - 1 балл		
5.	Представление результатов исследовательской, экспериментальной и методической деятельности социального педагога/ психолога на мероприятиях всероссийского, регионального, районного уровня и уровня образовательной организации	Документальное подтверждение очного участия в мероприятиях соответствующего уровня в статусе **докладчика**, наличие сертификатов, дипломов и т.д. Наличие публикаций в сборниках. (интернет-публикации не учитываются) Активное участие в подготовке и проведении педагогических советов ОУ.	**Региональный тур.**– 3 балла **Муниципальный тур.**– 2 балла **Школьный тур.** - 1 балл Учитываются только **очные** мероприятия (Баллы суммируются)		

6.	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания	Проведение внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, школьном уровне
7.	Результативность участия в профессиональных педагогических конкурсах (всероссийский, региональный, районный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных **очных** конкурсах соответствующих уровней
8.	Результативность участия обучающихся в исследовательской деятельности (в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение победы/призового места в мероприятиях соответствующего уровня. **Учитываются только очные мероприятия**
		Включённость в гражданские и социальные акции во внеурочное время.
	Количество набранных баллов	

Председатель Комиссии _____ подпись / _____ (ФИО)

Работник _____ подпись / _____ (ФИО)

Региональный тур.– 3 балла **Муниципальный тур.**– 2 балла **Школьный тур.** - 1 балл		
Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
Региональный уровень: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: **Победитель - 2 балла** **Призер - 1 балл** **Участие – 0,5 балла**		
Региональный тур.– 2 балла **Муниципальный тур.**– 1 балл		

_____/

_____/

Приложение № 7

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
СТИМУЛИРУЮЩЕЙ НАДБАВКИПО ИТОГАМ РАБОТЫ
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ ГПД» (1-4 классы)

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п\п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
		Обеспечение качества обучения.			
1.	Качественное содержание и выполнение плана воспитательной работы	Успешное вовлечение обучающихся к участию в работе кружков, секций, школьных мероприятий.	1-2 балла		
2.	Сотрудничество с психологической службой школы.	Положительная динамика результатов коррекционно-развивающей работы.	1 балл		
3.	Удовлетворённость родителей работой воспитателя.	Отсутствие конфликтных ситуаций, обоснованных жалоб родителей администрации школы и в вышестоящие организации. (Справка заместителя директора по ВР по результатам анкетирования)	Факт - 1 балл (1+ жалоба – 0 баллов)		
4.	Ведение школьной документации.	Отсутствие замечаний по ведению журнала ГПД, журнала инструктажа.	1 балл		
	Количество набранных баллов				

Председатель Комиссии _____ подпись /_____/ (ФИО)

Работник _____ подпись /_____/ (ФИО)

КРИТЕРИИ ДЛЯ РАСЧЕТА
ВЫПЛАТ **ПРЕМИИ ПО ИТОГАМ РАБОТЫ**
В КАТЕГОРИИ РАБОТНИКОВ ПО ДОЛЖНОСТИ «ВОСПИТАТЕЛЬ ГПД» (1-4классы)

_____ ФИО _____ отчетный период

№ п/п	Ключевые показатели эффективности (КПЭ)	Критерий оценки деятельности	Механизм оценки	Самооценка педагога	Оценка Комиссии
1.	Эффективная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы	Осуществление связи с учреждениями дополнительного образования, высшими учебными заведениями, бизнесом, различными социальными институтами (справка заместителя директора по ВР)	Факт - 1 балл		
		Осуществление связи со СМИ: заметки, статьи о ярких мероприятиях, проводимых в школе, лучшие творческие работы детей и т.д.	Факт - 1 балл (не более 2)		
2.	Распространение опыта в области повышения качества образования и воспитания.	Проведение открытых уроков, внеклассных мероприятий, мастер-классов на региональном, районном, школьном уровне (Справка заместителя директора по УВР, заместителя директора по ВР)	**Региональный тур.**– 3 балла **Муниципальный тур.**– 2 балла **Школьный тур.** - 1 балл		
3.	Результативность участия в профессиональных педагогических конкурсах (международный, всероссийский, региональный, районный, школьный уровни)	Наличие дипломов (сертификатов) победителя или призера (I, II, III место) в профессиональных очных конкурсах соответствующих уровней	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: Победитель - 2 балла Призер - 1 балл		
4.	Результативность участия обучающихся во внеучебной деятельности (в конкурсах, конференциях и иных мероприятиях, проводимых в рамках внеучебной деятельности)	Документальное подтверждение победы/призового места в мероприятиях соответствующего уровня. **Учитываются только очные мероприятия** Включённость в гражданские и социальные акции во внеурочное время.	**Региональный уровень**: Победитель - 5баллов Призер - 3 балла Участие – 1 балл **Муниципальный уровень**: **Победитель - 2 балла** **Призер - 1 балл** Участие – 0,5 балла		
	Количество набранных баллов				