

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение  
«Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова»  
на 2023 – 2025 годы

**От работодателя:**

Директор

МАОУ школы-интерната № 1

 О.Ю. Харламова

«03» июля 2023 г.

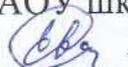


**От работников:**

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ школы-интерната № 1

 Е.И. Симакова

«03» июля 2023 г.

Департамент экономической политики  
и инвестиционного развития  
администрации г. Красноярска

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Коллективный договор

№ 5194 от « 03 » 07 2023 г.

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении «Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Соглашение между администрацией города Красноярска и Красноярской краевой организацией Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – Соглашение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники организации в лице их представителя — первичной профсоюзной организации (далее — выборный орган первичной профсоюзной организации) в лице председателя первичной профсоюзной организации;

– работодатель в лице его представителя - руководителя образовательной организации (далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников - членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 3-х дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

1.10. При принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения учитывать мнение первичной профсоюзной организации.

1.11. 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.

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

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Возможности переговорного процесса используются с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе организации.

1.14. Первичная профсоюзная организация содействует предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

1.15. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

1.17. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по

письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

1.19. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех календарных лет.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее трех месяцев до дня окончания срока действия коллективного договора.

1.20. 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 ч. 2 ст. 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 с целью защиты трудовых прав работников;
- другие формы.

1.21. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте организации.

## **II. Трудовой договор**

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

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной

организации, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

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

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

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной

нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

2.9. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

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

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

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

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

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода

(дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

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

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

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

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о

добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

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

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

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

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

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

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

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

2.13. При установлении учителям, для которых данная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов.

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

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

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

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

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы организации, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

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

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

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

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

3.3. При направлении в служебные командировки дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные) оплачиваются в соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 22.07.2014 № 447 «Об утверждении порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений города Красноярска».

Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и

Санкт-Петербург, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера и в размере 200 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации.

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

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

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

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

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Приложении

№ 2, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

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

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

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

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

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

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- работники, отнесенные в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лица, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работники, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

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

4.5.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

4.5.4. Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста либо увольнения с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и территориальной организации Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

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

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

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

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

Инвалиды (первой и второй группы) имеют право на сокращенную рабочую неделю (не более 35 рабочих часов в неделю), что установлено в п. 3, ст.23, Федерального закона от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ и в п. 1, ст. 92. Трудового кодекса РФ.

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

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с

образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

5.5. Работодатель выполняет обязательства по:

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

– преемственности закрепления классного руководителя в классах на следующий учебный год;

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

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

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

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

– по соглашению между работником и работодателем;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах нормируемой части их

рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

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

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

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

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

в остальных районах Красноярского края – 8 календарных дней.

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

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.20. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

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

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматриваются в приложении № 3 к коллективному договору, правилами внутреннего трудового распорядка организации в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

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

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ.

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны

исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

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

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

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

Дополнительно:

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

– для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

– лицам, осуществляющим уход за детьми, инвалидами – 14 календарных дней.

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

– по его письменному заявлению предоставляя четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. *Однократно в течение календарного года допускается использование до 24 дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более 4 дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем.* Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (*Норма действует с 01.09.2023*);

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

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

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

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

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

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

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

– работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по

старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

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

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

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

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

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

5.28. Организация с учетом производственных и финансовых возможностей в соответствии с ч. 2, ст. 116 ТК РФ может предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска за счет приносящей доход деятельности, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. Условия предоставления и длительность дополнительных оплачиваемых отпусков определяются приложением к коллективному договору.

5.29. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением № 1 к коллективному договору и на основании Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

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

5.31. Правилами внутреннего трудового распорядка организации в течение рабочего дня (смены) для педагогических работников и иных работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в

рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением администрации г. Красноярск от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярск» (далее – Постановление № 1), а также Положением об оплате труда работников организации, которое является приложением № 2 к коллективному договору и локальными нормативными актами организации.

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

1) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности труда, количества и качества затраченного труда;

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

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

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

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

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

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

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

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

10) Заработная плата работников муниципальных организаций увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и срока индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

педагогического работника в другое краевое государственное или муниципальное образовательное учреждение, образовательную организацию.

6.9. Работнику устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

- районный коэффициент 1,3;
- процентная надбавка за работу в иных местностях Красноярского края в соответствии с порядком установления и исчисления трудового стажа для получения процентной надбавки 30%.

Молодежи (лицам до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере (районный коэффициент 1,3 и процентная надбавка 30%) с первого дня работы в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, если они прожили в указанных районах и местностях не менее 5 лет.

6.10. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

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

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

- 10-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 25-го числа текущего месяца – за первую половину календарного месяца с учетом ранее выплаченной суммы;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца.

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

- 25-го числа текущего месяца – пропорционально отработанному времени со дня приема на работу;
- 10-го числа следующего месяца за вторую половину прошедшего месяца, с учетом ранее выплаченной суммы.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок (приложение № 8 к коллективному договору), с указанием:

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

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

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

- а) работа на временной основе в объединенных подгруппах (классах);
- б) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

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

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

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

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

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

6.17. Стороны пришли к соглашению:

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

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

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

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

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

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

## **VII Гарантии и компенсации**

7.1. В соответствии с Постановлением № 1 работникам организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь до трех тысяч рублей по каждому основанию:

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

7.2. В соответствии с п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» гражданам, работающим до призыва на военную службу и принятым в течение года на прежнее место работы впервые после увольнения с военной службы, предоставляется материальная помощь на первоначальное обзаведение хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

7.3. Работники организации, пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством Российской Федерации и законодательством Красноярского края в связи с расположением в районах

Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других местностях с неблагоприятными природно-климатическими условиями.

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

7.4. Стороны совместно:

7.4.1. Ходатайствуют перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам. Ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Способствует осуществлению льготной продажи квартир и предоставлению мест в общежитиях работникам организаций в соответствии с правовым актом города.

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

7.5. Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

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

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

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

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

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

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

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

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

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

8.4. Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

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

8.4.3. В случаях, предусмотренных законодательством, обеспечивает за счет средств организации обязательные предварительные (при поступлении на работу), периодические медицинские осмотры (обследования) работников и обязательные психиатрические освидетельствования работников, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования), если в результате проведения предварительного или периодического медицинского осмотра это было рекомендовано, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.4.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части

сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

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

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

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

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

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

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты или компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в приложениях №№ 5, 6 к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Первичная профсоюзная организация:

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

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

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

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

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

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

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

8.6. Стороны совместно:

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

8.6.2. Осуществляют профсоюзный контроль соблюдения работодателем законодательства о труде и охране труда, в том числе в части

обеспечения безопасности при эксплуатации зданий и сооружений организации.

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

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

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

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

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

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

9.2.2. Безвозмездно предоставить выборному органу первичной профсоюзной организаций помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах), в том числе на сайте организации.

Работодатель, с численностью работников выше 100 человек безвозмездно предоставляет в пользование выборному органу первичной профсоюзной организации как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы. Другие улучшающие условия для обеспечения деятельности профсоюзного органа могут быть предусмотрены коллективным договором.

9.2.3. Не препятствовать представителям выборного профсоюзного органа в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

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

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

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

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

9.3.4. Члены выборного профсоюзного органа, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе съездов, конференций, собраний, в краткосрочной профсоюзной учебе, а также для участия в

заседаниях выборных коллегиальных профсоюзных органов, предусмотренных Уставом Профсоюза.

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

9.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзного органа, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации организации или совершения работником виновных действий, за которые трудовым законодательством предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений Соглашения.

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

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

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

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:

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

2) расходованием фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;

3) ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

4) своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

5) соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

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

2) оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных профсоюзной организацией по оказанию материальной помощи;

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

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

10.3. Стороны договорились, что:

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

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

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

10.3.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

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

**От работодателя:**

Директор

МАОУ школы-интерната № 1

 О.Ю. Харламова

«03» июля 2023 г.

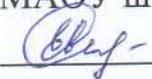


**От работников:**

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ школы-интерната № 1

 Е.И. Симакова

«03» июля 2023 г.

СОГЛАСОВАНО:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ школы-интерната № 1  
 - Е.И. Симакова  
« 03 » июля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:  
Директор  
МАОУ школы-интерната № 1  
 О.Ю. Харламова  
« 03 » июля 2023 г.



**ПРАВИЛА**  
**внутреннего трудового распорядка**  
**муниципального автономного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова»**

## 1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова» (далее - организация, работодатель) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», другими федеральными, краевыми законами и иными нормативными правовыми актами города Красноярска, содержащими нормы трудового права.

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

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

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

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

представитель работодателя - руководитель образовательной организации или уполномоченные им лица в соответствии с п. 1 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ», ТК РФ;

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

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

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

1.5. Правила утверждаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 8 ТК РФ).

Правила являются Приложением к коллективному договору.

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

### **2.1 Порядок приема на работу:**

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

2.1.2. Трудовой договор заключается в письменной форме (гл. 11 ст. 67 ТК) путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора хранится в учреждении, другой - у работника.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

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

– лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

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

– лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

– лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

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

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

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

2.1.5. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

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

При заключении в электронном виде трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам, договоров о материальной ответственности, ученических договоров на получение образования без отрыва или с отрывом от работы, а также при внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым

договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

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

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

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

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

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

Если работник устраивается на работу в счет квоты для инвалидов, работодатель вправе запросить документы, подтверждающие инвалидность, в т.ч. ИПРА, и работник обязан их представить.

В случае написания работником отказа от реализации мероприятий реабилитации в целом работодатель освобождается от обязанности по созданию, работающему у него инвалиду условий труда, указанных в ИПРА (ст. 11 Закона № 181-ФЗ).

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

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

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

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

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

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

Должностные обязанности руководителя организации не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

Лицо, поступающее на работу по совместительству к другому работодателю, не предъявляет (ст. 283 ТК РФ) трудовую книжку в случае,

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

2.1.11. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под личную подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

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

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

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

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

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

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.16. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными

актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

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

2.2.4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования (ст. 64 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

К числу таких причин могут относиться:

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

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

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Наряду с указанными в ст. 76 ТК РФ случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй ст. 331 ТК РФ. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331.1 ТК РФ).

#### 2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или

иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

окончании учебного года.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

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

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

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

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

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

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

В случае, если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя невозможно в связи с отсутствием работника либо его отказом от их получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на отправку ее по почте или направить работнику по почте

заказным письмом с уведомлением сведения о трудовой деятельности за период работы у данного работодателя на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом. Со дня направления указанных уведомления или письма работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя. Работодатель также не несет ответственности за задержку выдачи трудовой книжки или за задержку предоставления сведений о трудовой деятельности у данного работодателя в случаях несовпадения последнего дня работы с днем оформления прекращения трудовых отношений при увольнении работника по основанию, предусмотренному подпунктом «а» пункта 6 части первой статьи 81 или пунктом 4 части первой статьи 83 ТК РФ, и при увольнении женщины, срок действия трудового договора с которой был продлен до окончания беременности или до окончания отпуска по беременности и родам в соответствии с частью второй статьи 261 ТК РФ. По письменному обращению работника, не получившего трудовой книжки после увольнения, работодатель обязан выдать ее не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника, а в случае, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника не ведется трудовая книжка, по обращению работника (в письменной форме или направленному в порядке, установленном работодателем, по адресу электронной почты работодателя), не получившего сведений о трудовой деятельности у данного работодателя после увольнения, работодатель обязан выдать их не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника способом, указанным в его обращении (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (при ее наличии у работодателя)).

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

2.4.17. Организация обязана предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в организации способом, указанным в заявлении работника:

на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом; в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

в период работы - не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

при увольнении - в день прекращения трудового договора.

Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление, в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор организации);

- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

### **3. Основные права, обязанности и ответственность сторон Трудового договора**

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.2. Работник обязан:

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

3.2.2. соблюдать требования охраны труда, в том числе: проходить необходимые виды обучения и инструктажей, проходить обязательные, периодические и внеочередные медосмотры, а также стажировку на рабочем месте и проверку знаний в области охраны труда, правильно использовать СИЗы;

3.2.3. незамедлительно сообщать руководителю или ответственным лицам о ситуациях, угрожающих жизни и здоровью; о любых несчастных случаях или проявлениях признаков профессионального заболевания, иных ухудшениях своего здоровья; о неисправностях оборудования, инструментов, нарушениях в технологиях, несоответствии сырья и материалов, о нарушениях требований охраны труда или производственной деятельности, совершенных другими работниками или другими лицами, совершившими такие нарушения.

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников;

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

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

3.3. Педагогические работники организации имеют право:

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

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

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью и дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года, для чего работодатель создает

условия, необходимые для обучения работников в образовательных организациях высшего профессионального образования, а также в образовательных организациях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

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

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

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

3.4. Работники организации обязаны:

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

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

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

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

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

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

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательной организации, трудовыми договорами законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

3.5. Работодатель имеет право:

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

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

3.5.3. на ведение коллективных переговоров по заключению коллективного договора;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых

обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

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

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

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

– отстранять от работы работника, который не применяет выданные ему СИЗ, если их применение обязательно. Данное требование относится к работам с вредными, опасными условиями и работам в особых температурных режимах. В этих случаях работодатель вправе не выплачивать зарплату за время отстранения;

– бесплатно обеспечивать работников СИЗами в соответствии с установленными едиными типовыми нормами для отдельной профессии или выполняемого вида работы. При выдаче СИЗ работодатель также должен учитывать вредные и опасные производственные факторы для каждого рабочего места. В случае, если работодатель не может выполнить данную обязанность, работнику должен быть оформлен простой с оплатой среднего заработка.

– улучшать условия труда, выявлять опасности и профессиональные риски, проводить их оценку и анализ, в том числе перед началом использования новых рабочих мест и производственных объектов, разрабатывать меры для обеспечения охраны труда и безопасных условий, быть готовым к минимизации и ликвидации последствий профессиональных рисков;

– в случае выявления новых вредных производственных факторов или любых опасностей для жизни и здоровья работников, работодатель должен провести мониторинг в рамках СОУТ и оценить профессиональные риски;

– создавать условия труда (как производственные, так и санитарно-бытовые) для работников-инвалидов в соответствии с индивидуальной программой реабилитации таких работников;

– согласовывать мероприятия по ОТ, направленные на предотвращение несчастных случаев или иных повреждений работников в случае, если работы будут выполняться на чужой территории;

– организовывать для работников обязательное обучение по обращению с СИЗ, по оказанию первой помощи пострадавшим, обучение безопасным приемам и методам работы, а также организовывать необходимые инструктажи по ОТ и стажировки на рабочем месте;

– вести расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм).

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.16. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать

формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.19. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.20. исполнять иные обязанности, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

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

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок

сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий);
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающихся с уроков (занятий), в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

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

3.9.1. курить табак, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;

3.9.2. хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

3.9.3. осуществление экстремистской деятельности (Федеральный закон от 25.07.2002 № 114-ФЗ «О противодействии экстремистской деятельности»): публичное оправдание терроризма и иная террористическая деятельность; возбуждение социальной, расовой, национальной или религиозной розни; пропаганда и публичное демонстрирование нацистской атрибутики или символики либо атрибутики или символики, сходных с

нацистской атрибутикой или символикой до степени смешения, либо публичное демонстрирование атрибутики или символики экстремистских организаций;

3.9.4. пропаганда наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, новых потенциально опасных психоактивных веществ, культивирования наркосодержащих растений и направленная на распространение сведений о способах, методах разработки, изготовления и использования наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, новых потенциально опасных психоактивных веществ, местах их приобретения, способах и местах культивирования наркосодержащих растений (Федеральный закон от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»).

#### **4. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. Организация работает в круглосуточном режиме. В организации устанавливается пятидневная рабочая с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. Для сторожей устанавливается режим работы по сменам.

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

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

4.1.3. Продолжительность рабочего времени составляет:

40 часов в неделю - для административного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала и работников столовой.

39 часов в неделю – для врача, инструктора по лечебной физической культуре, медицинской сестры, медицинской сестры (стерилизационной), медицинской сестры (функциональной диагностики), медицинской сестры (физиотерапии), медицинской сестры (массажа), медицинской сестры (процедурной), старшей медицинской сестры.

36 часов в неделю - для педагога-психолога, социального педагога, педагога-организатора, преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, старшего вожатого, педагога-библиотекаря, методиста, тьютора;

25 часов в неделю - для воспитателя, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми, имеющими ограниченные возможности здоровья);

20 часов в неделю - для учителя-дефектолога, учителя-логопеда;

18 часов в неделю - для учителей, педагогов дополнительного образования.

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

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

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (ч. 1. ст. 92 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическая пауза» для обучающихся 1 класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

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

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

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

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

- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное

руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);

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

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

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

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

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

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

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

4.1.10. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующему нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.1.11. В соответствии со ст. 101 ТК РФ работникам по перечню должностей работников с ненормированным рабочим днем (Приложение 3 к Коллективному договору) может быть установлен особый режим работы, в соответствии с которым они могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

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

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

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

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

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

Режим работы по сменам устанавливается для сторожей.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. Локальные нормативные акты организации по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, а также её изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- для выполнения учебной нагрузки учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки учителей, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- для выполнения временно преподавательской работы, которая ранее выполнялась постоянным учителем, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого предполагается пригласить другого постоянного работника.

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

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

#### 4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

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

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха согласно индивидуальному графику работы. В соответствии со ст. 108 ТК РФ перерыв для приема пищи должен быть продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Для сторожей перерыв для приема пищи и отдыха предоставляется в рабочее время и организуется работником (сторожем) на

своим рабочем месте.

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

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

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

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

#### 4.3.5. Работникам организации предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

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

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

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

Педагогические работники организации не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.3.7. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 5 календарных дней.

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

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

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

ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

4.3.16. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность

которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

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

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

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

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

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

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

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

## **5. Дистанционная (удаленная) работа**

5.1. Работники могут переводиться на удаленную работу по соглашению сторон, а в исключительных случаях - на основании приказа директора организации. К исключительным случаям относятся: катастрофа природного или техногенного характера, производственная авария, несчастный случай на производстве, пожар, наводнение, землетрясение, эпидемия, эпизоотия, иные случаи, ставящие под угрозу жизнь и здоровье работников.

Особенности порядка взаимодействия и организации труда дистанционного работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, устанавливаются локальным нормативным актом организации.

5.2. В случае направления работодателем дистанционного работника

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

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

6.1. Работодатель применяет к работникам организации, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявление благодарности;
- выплата премии;
- награждение ценным подарком;
- объявление благодарности;
- награждение почетной грамотой.

6.2. Поощрения применяются работодателем. Представительный орган работников организации вправе выступить с инициативой поощрения работника, которая подлежит обязательному рассмотрению работодателем.

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

6.4. Поощрения объявляются в приказе работодателя, доводятся до сведения всего коллектива организации и заносятся в трудовую книжку работника.

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

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

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

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

– неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

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

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

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

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

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

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

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

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

– однократного грубого нарушения заместителями руководителя организации своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательной организации (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– в других случаях, установленных ТК РФ и иными федеральными законами.

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

7.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного

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

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (ст. 193 ТК РФ).

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

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

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников (ст. 194 ТК РФ).

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

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

7.11. Работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем структурного подразделения организации, заместителями руководителя организации трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю структурного подразделения организации, заместителям руководителя организации дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

## **8. Заключительные положения**

8.1. Текст Правил размещается на информационном стенде и на официальном сайте организации.

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

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

8.3. Отсутствие в тексте Правил, а также в трудовом договоре каких-либо из прав и (или) обязанностей работника, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, не может рассматриваться как отказ работодателя от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

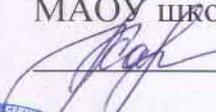
Приложение 2  
к Коллективному договору  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
им. В.П. Синякова»

**СОГЛАСОВАНО:**

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ школы-интерната № 1  
 — Е.И. Симакова

«03» июля 2023 г.

**УТВЕРЖДАЮ:**

Директор  
МАОУ школы-интерната № 1  
 О.Ю. Харламова

«03» июля 2023 г.

**СОГЛАСОВАНО:**

Заместитель руководителя  
главного управления образования  
Администрации города Красноярска  
 Т.В. Авулова

«03» июля 2023 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### об оплате труда работников

муниципального автономного общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова»

г. Красноярск, 2023

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 03.11.2006 № 174-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 06.10.2003 № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Красноярского края, правовыми актами города Красноярска, содержащими нормы трудового права и регулирует порядок и условия оплаты труда работников муниципального автономного общеобразовательного учреждения «Средняя школа-интернат № 1 им. В.П. Синякова» (далее – Учреждение).

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующих коллективных договоров (их изменений), локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда.

Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края, содержащими нормы трудового права, правовыми актами города Красноярска, а также настоящим Положением.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

1.3. Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы всех категорий работников.

1.4. Система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера, определяемые в соответствии с

настоящим Положением.

1.5. Заработная плата работников Учреждения увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов о бюджете города.

1.6. Для работников Учреждения, с которыми для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, заключаются срочные трудовые договоры и оплата труда по которым полностью осуществляется за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, система оплаты труда устанавливается в соответствии с настоящим Положением в пределах указанных средств.

1.7. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников Учреждения, определяется в соответствии с затратами на оплату труда (с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний), учтенными при утверждении тарифов (цен) на услуги (работы) муниципальных учреждений.

1.8. Работникам Учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

## **II. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы**

2.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных приложением 1 к настоящему Положению.

2.2. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, в соответствии с приложением 2 к настоящему Положению.

## **III. Выплаты компенсационного характера**

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в выходной или нерабочий праздничный день;
- оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

– другие виды компенсационных выплат.

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами РФ и Красноярского края, содержащими нормы трудового права. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах (долях).

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент – 1,3.

Процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в иных местностях Красноярского края с особыми климатическими условиями устанавливается в размере 10% по истечении первого года работы, с увеличением на 10% за каждые последующие два года работы, но не свыше 30% заработка.

Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет), прожившей не менее одного года на территории Красноярского края, и вступающей в трудовые отношения, надбавки к заработной плате устанавливаются в размере 10% за каждые шесть месяцев работы.

3.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются работникам Учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации по итогам специальной оценки по условиям труда.

Размер повышения оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с классом вредности 3.1 (вредные условия труда 1-й степени), назначается в соответствии с действующим законодательством в размере 4% части оклада (должностного оклада).

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

3.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере (статья 152 Трудового кодекса Российской Федерации). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.7. Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы,

подлежащей оплате в повышенном размере.

3.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится доплата (статья 151 Трудового кодекса РФ), размер которой определяется по соглашению сторон с учетом содержания дополнительной работы (статья 60.2 Трудового кодекса РФ).

3.9. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных):

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
1.	За работу в образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья (в том числе с задержкой психического развития) (кроме медицинских работников) <*>	20
2.	Педагогическим работникам и другим специалистам медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов	20
3.	Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, осваивающих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования и нуждающихся в длительном лечении, а также детей-инвалидов, которые по состоянию здоровья не могут посещать образовательные организации (при наличии соответствующего медицинского заключения), за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в медицинских организациях	20
4.	За ненормированный рабочий день	15

<\*> В образовательных учреждениях, имеющих классы или группы для детей с ограниченными возможностями здоровья. Оплата труда педагогических работников производится только за часы занятий, которые они ведут в этих классах и группах.

Компенсационные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

3.10. Конкретные размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются в трудовых договорах работников.

#### **IV. Выплаты стимулирующего характера**

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты,

направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам Учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- интенсивность и высокие результаты работы;
- качество выполняемых работ;
- персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда));
- выплаты по итогам работы.

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера работникам учреждения, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 раздела I настоящего Положения.

4.4. Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

4.5. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

4.6. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Положению.

4.6.1. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), производится персональная выплата в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда).

Персональная выплата для работника, обеспечивающая заработную плату работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), рассчитывается как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником

учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.6.2. Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат компенсационного и стимулирующего характера ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

Работникам, месячная заработная плата которых по основному месту работы при не полностью отработанной норме рабочего времени ниже размера заработной платы, установленного Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленного пропорционально отработанному времени, устанавливается региональная выплата, размер которой для каждого работника определяется как разница между размером заработной платы, установленным Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений», исчисленным пропорционально отработанному работником времени, и величиной заработной платы конкретного работника за соответствующий период времени.

Для целей настоящего пункта при расчете региональной выплаты под месячной заработной платой понимается заработная плата конкретного работника с учетом доплаты до размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (в случае ее осуществления).

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, процентной надбавке к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.7. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонтных объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения устанавливается в соответствии с приложением 4 к настоящему Положению. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда без учета отработанного времени и нагрузки по итогам периода или за месяц.

4.8. Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию органов самоуправления Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются с учетом мнения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения, и утверждаются приказом руководителя Учреждения.

Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения и ее состав утверждаются приказом руководителя Учреждения. При этом в составе комиссии должен быть включен представитель представительного органа работников Учреждения.

Комиссия производит оценку эффективности и качества профессиональной деятельности работников учреждения на основании представленных оценочных листов, предоставление которых является правом, а не обязанностью работника, а также на основании справок и ходатайств курирующих заместителей директора.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за результативность, качество труда и выплат по итогам работы может устанавливаться в абсолютном размере.

4.9. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) Учреждения применяют бальную оценку.

Размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения, определяется по формуле:

$$C = C_1 \text{ балла} \times B_i,$$

где:

С - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом квартале;

$C_1$  балла – стоимость балла для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

$B_i$  - количество баллов по результатам оценки труда  $i$ -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период.

$$C_1 \text{ балла} = Q_{\text{стим}} / \text{SUM } B,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$  - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения (кроме руководителя и заместителей руководителя) в плановом периоде;

SUM B – сумма баллов по всем работникам (кроме руководителя и заместителей руководителя).

4.10. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно без учета отработанного времени и нагрузки.

4.11. Определение количества баллов, устанавливаемых для работников Учреждения, за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ осуществляется в соответствии с приложением 5 к настоящему Положению.

При начислении стимулирующих выплат количество баллов для работника Учреждения суммируется за предыдущий месяц (с первого по последнее число месяца), умножается на стоимость одного балла и устанавливается сумма стимулирующих выплат на текущий месяц.

Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как по основной должности, так и по должности по внутреннему или внешнему совместительству.

4.12. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплаты по итогам работы работникам Учреждения может быть снижен в случае наличия дисциплинарного взыскания, не снятого и не погашенного на момент установления выплат:

в виде замечания - до 5%;

в виде выговора - до 10%.

4.13. В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, выплат по итогам работы суммируется, но не более чем до 15%.

## **V. Единовременная материальная помощь**

5.1. Работникам Учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2. Единовременная материальная помощь работникам Учреждения оказывается по решению руководителя Учреждения в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.3. Конкретный размер единовременной материальной помощи, предоставляемой работнику Учреждения в соответствии с настоящим Положением, определяется руководителем Учреждения.

5.4. Выплата единовременной материальной помощи работникам Учреждения производится на основании приказа руководителя Учреждения с учетом положений настоящего раздела.

## **VI. Условия оплаты труда заместителей руководителя Учреждения**

6.1. Оплата труда заместителей руководителя осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

- должностной оклад;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.1.1. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы руководителя и заместителей руководителя) устанавливается главным управлением образования администрации города в размере 3,0.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем Учреждения на 10 - 30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя.

6.2.1. Размер должностного оклада увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – 20%.

при первой квалификационной категории – 15%.

6.3. Выплаты компенсационного характера заместителям руководителя устанавливаются трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) в соответствии с разделом 3 настоящего Положения.

6.4. Заместителям руководителя в пределах объема средств, выделенного в плане финансово-хозяйственной деятельности на выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру, труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- персональные выплаты;
- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения заместителей руководителя определяются согласно приложению 6 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению 7 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

- степень освоения выделенных бюджетных средств;
- проведение ремонтных работ;
- подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;
- участие в инновационной деятельности;
- организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению 8 к настоящему Положению.

6.8. Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются ежемесячно или ежеквартально в процентах от должностного оклада без учета повышающих коэффициентов.

6.9. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается.

6.10. Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя Учреждения.

6.11. Заместителям руководителя может оказываться единовременная материальная помощь с учетом положений раздела 5 настоящего Положения.

## **VII. Порядок начисления заработной платы при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.**

7.1. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно (пункт 2.7 приложения 2 к приказу Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

7.2. Расчет стоимости часа замещения производится на основании Письма Минобразования РФ от 29.12.1995 № 87-М «О почасовой оплате труда в образовательных учреждениях». Размер оплаты одного часа педагогической работы в месяц определяется путем деления месячной ставки (оклада) заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов.

7.3. Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической нагрузки в неделю на количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году), учитывая предпраздничные сокращенные на 1 час дни.

7.4. При расчете оплаты часов замещения учитываются:

7.4.1. Повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы:

- за наличие квалификационной категории;
- за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания.

7.4.2. Компенсационные выплаты в соответствии с действующим законодательством и разделом 3 настоящего Положения.

7.4.3. Другие виды компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных) в соответствии с действующим законодательством и разделом 3 настоящего Положения.

7.4.4. Персональные выплаты в соответствии с действующим законодательством и приложением 3 к настоящему Положению.

7.5. Оплата производится по стоимости часа педагогического работника, который замещает отсутствующего сотрудника.

Приложение 1  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
имени В.П. Синякова»

Минимальный размер оклада (должностного оклада),  
ставки заработной платы

1. Профессиональная квалификационная группа должностей  
работников образования

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.	
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
<i>Помощник воспитателя</i>		3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень <i>Старший вожатый</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2 квалификационный уровень <i>Педагог дополнительного образования, педагог - организатор, социальный педагог</i>	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3 квалификационный уровень <i>Воспитатель, методист, педагог-психолог</i>	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4 квалификационный уровень <i>Учитель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-библиотекарь, тьютор</i>	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

## 2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих»

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <i>Секретарь</i>	4 053
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <i>Лаборант</i>	4 498
2 квалификационный уровень <i>Заведующий хозяйством</i>	4 943
4 квалификационный уровень <i>Механик</i>	6 854
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень <i>Специалист по закупкам</i>	4 943
2 квалификационный уровень <i>Экономист II категории</i>	5 431
3 квалификационный уровень <i>Бухгалтер I категории, специалист по кадрам I категории, специалист по охране труда I категории, юрист I категории</i>	5 961
4 квалификационный уровень <i>Ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий инженер</i>	7 167

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по охране труда» устанавливается в размере 4 943 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «специалист по закупкам» устанавливается в размере 4 943 руб.

## 3. Должности руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень <i>Руководитель структурного подразделения</i>	9 888

4. Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень <i>Кастелянша, кладовщик, дворник, сторож, кухонный работник, мойщица посуды, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, няня</i>	3 481
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень <i>Водитель, повар, оператор электронно-вычислительных машин</i>	4 053

5. Профессиональные квалификационные группы должностей медицинских и фармацевтических работников

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Средний медицинский и фармацевтический персонал»	
1 квалификационный уровень <i>Медицинская сестра (стерилизационная), инструктор по лечебной физической культуре</i>	4 498
3 квалификационный уровень: <i>Медицинская сестра (функциональная диагностика)</i>	5 351
<i>Медицинская сестра</i>	5 351
<i>Медицинская сестра (физиотерапия)</i>	5 851
<i>Медицинская сестра (массаж)</i>	5 851
4 квалификационный уровень <i>Медицинская сестра (процедурной)</i>	5 851
5 квалификационный уровень <i>Старшая медицинская сестра</i>	6 554
Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»	
2 квалификационный уровень <i>Врач</i>	7 742

Профессиональная квалификационная группа «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг»

2 квалификационный уровень  
*Медицинский психолог*

6 764

Для должностей «медицинская сестра по физиотерапии», «медицинская сестра по массажу» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 5 851 руб.

Приложение 2  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
им. В.П. Синякова»»

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу  
(должностному окладу) для педагогических работников

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

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

$O_{\min}$  - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в настоящем Положении и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

Для педагогических работников Учреждения устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25 15

Приложение 3  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
им. В.П. Синякова»

Размер персональных выплат работникам

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1.	Выплата за опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения***;	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <*> при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2.	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
3.	- шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%

4.	- учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%
	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
5.	- учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя <*****>	2700 руб.
6.	- учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры <*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
7.	- учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	50%
8.	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5 000 руб.
	в двух и более классах	10 000 руб.

<\*> Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

<\*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<\*\*\*\*\*> Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<\*\*\*\*\*> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

<\*\*\*\*\*> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных организаций, предоставляемого из краевого бюджета.

Приложение 4  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
им. В.П. Синякова»

Размер выплат по итогам работы работникам Учреждения

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25
		95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонт объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	x	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	50

**Стимулирующие выплаты**  
**(выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ работникам МАОУ школы-интерната № 1) исходя из 100-бальной системы**

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов/ Период, на который устанавливается выплата исходя из 100-бальной системы
		Наименование	Индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Педагогические работники:</b>  <b>1.Учитель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	1.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	1.1.1. Руководство методическими объединениями (План работы методического объединения)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5 /на месяц (по каждому направлению)
		1.1.2. Наставническая работа (Приказ директора)	Методическое сопровождение молодого специалиста	5 /на месяц
		1.1.3. Руководство клубами и организация декадников (Распоряжение, приказ директора, план работы)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 /на месяц
		1.1.4. Работа во время контрольно-оценочных процедур (пробные экзамены, ККР, ВПР и др.) сверх своей учебной нагрузки (Приказ директора)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5 /на месяц
	1.2. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	1.2.1. Диспетчерская работа (Приказ директора)	Отсутствие систематических сбоев в работе	10 /на месяц
		1.2.2. Подготовка выставок творческих работ разного уровня, социальное партнерство (Распоряжение, приказ директора)	Обеспечение работы в соответствии с планом	5 /на месяц
		1.2.3. Работа в творческих группах (Распоряжение, приказ директора, ходатайство заместителя директора)	Обеспечение работы в соответствии с планом	10 /на месяц
		1.2.4. Иная работа, не входящая в должностные обязанности (Ходатайство заместителя директора)	Обеспечение работы в соответствии с планом	15 /на месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 /на месяц

образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.				
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
1.3. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	1.3.1. Участие обучающихся в мероприятиях различного уровня (за одно мероприятие) (Подтверждающий документ)	Участие на любом уровне	2 /на месяц	
	1.3.2. Качество успеваемости по результатам мониторинга по ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, краевых контрольных работ, контрольных срезов, результатам триместра, полугодия, учебного года, ГИА.	Наличие призеров и победителей: Муниципальный уровень	6 /на месяц	
	1.3.3. Позитивная динамика качества успеваемости по итогам года	Краевой уровень	9 /на месяц	
	1.3.4 Положительная динамика вовлечения обучающихся в систематические занятия физической культурой и спортом	Федеральный уровень	15 /на месяц	
		По итогам системного анализа	10 /на месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
1.4. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	1.4.1. Проведение открытых уроков, мастер-классов, презентация результатов в форме статьи, выступления, участия в форуме и т.п. (за каждое мероприятие) (Ходатайство заместителя директора)	Школьный уровень	2 /на месяц	
		Муниципальный уровень	5 /на месяц	
		Краевой уровень и выше	10 /на месяц	
	1.4.2. Деятельность по решению приоритетных задач ОУ: обучение и повышение квалификации по приоритетным методическим задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований	Наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	15 /на месяц	
	1.4.3. Участие в очных конкурсах профессионального мастерства, призовые места (Подтверждающий документ)	Муниципальный уровень	10 /на месяц	
		Краевой уровень	15 /на месяц	
Федеральный уровень		20 /на месяц		
1.4.4. Участие в дистанционных конкурсах профессионального мастерства, призовые места (Подтверждающий документ)	Муниципальный уровень	5 /на месяц		
	Краевой уровень	7,5 /на месяц		
	Федеральный уровень	10 /на месяц		
1.4.5. Итоги смотров классных коллективов (Ходатайство заместителя директора)	Призовые места классного коллектива в общешкольном рейтинге	5 /на месяц		
1.5. Дополнительная педагогическая поддержка обучающихся	1.5.1. Дополнительные занятия (за одно занятие) (Журнал консультаций, ходатайство заместителя директора)	% обучающихся:		
		до 25%	0,25 /на месяц	
		25-75%	0,5 /на месяц	
	1.5.2. Подготовка к ОГЭ и ЕГЭ (за одно занятие) (Журнал консультаций, ходатайство заместителя директора)	% обучающихся:		
		до 25%	0,5 /на месяц	
		25-75%	0,75 /на месяц	
	1.5.3. Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Обеспечение работы в соответствии с планом	1 /на месяц	5 /на месяц

	1.6. Исполнительская дисциплина	1.6.1. Своевременное и качественное заполнение электронных журналов, заполнение необходимой школьной документации, соблюдение сроков, исполнение планов и т.п. (Ходатайство заместителя директора)	Обеспечение работы в соответствии с планом	2 /на месяц
<b>2. Педагог-психолог</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	2.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в работа медико-психолого-педагогической консультации (МППК), советом по профилактике и т.д.	работа МППК в соответствии с планом, ведение документации и т.д.	20 / на месяц
	2.2. Обеспечение занятости детей	проведение с детьми оздоровительных мероприятий, пси-акций, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков	не менее 1 раза в четверть	20 / на месяц
	2.3 обеспечение методического уровня организации образовательно-реабилитационного процесса	2.3.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС - методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц
			2.3.2. Участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	10 по каждому направлению работы/ на месяц
			2.3.3. наставническая работа	10/ на месяц
			2.3.4. работа в творческих группах	10 / на месяц
	2.4. Организация взаимосвязи с различными службами для обеспечения образовательного процесса	взаимодействие с внешними психологическими и социальными службами	систематическая работа (наличие разработок и реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров с тремя и более учреждениями и т.д.)	10 / на месяц
	2.5. Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	2.5.1. соблюдение санитарно-гигиенических норм при организации образовательного процесса	Постоянно (аналитические документы по результатам проверки, диагностики)	20 /на месяц
		2.5.2 организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья дни здоровья и т.п.	30/ на месяц
2.6. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	организация педагогической и социальной практики (в том числе со студентами), ведение электронных баз данных, и др.	выполнение работы	50 /на месяц	
2.7. Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, речевые карты)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100% соответствие требованиям, отсутствие замечаний по итогам внутришкольного контроля	30/ на месяц	
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности,	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц	

правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
2.8. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	2.8.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, отражение ИКТ-поддержки в рабочих программах	наличие и реализация проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью школа район город край федерация международный	<i>на месяц</i> 5 10 15 20 25 30
	2.8.2. участие в конкурсе проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта район город край федерация	<i>на месяц</i> 5 10 15 20
	2.8.3. адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат (диагностика)	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб родителей; отсутствие оттока вновь прибывших, по уровню адаптации, количество новых учащихся	10 / <i>на месяц</i>
2.9. Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, социальных практиках различного уровня	участие команды школьников наличие победителей и призеров	5 / <i>на месяц</i> район- 10 / <i>на месяц</i> город, край – 15/ <i>на месяц</i> Россия, международный уровень – 20 / <i>на месяц</i>
2.10. Эффективность работы с родителями, педагогами	эффективное решение конфликтных ситуаций, психологическое просвещение, рекомендации по развитию учащихся, пси-анализ уроков, диагностика, тренинги для родителей и педагогов	отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций Высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Количество: материалов, мероприятий, привлеченных родителей и педагогов	20 / <i>на месяц</i>

	2.11. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижение детей	открытые утренники, праздники, посвященные дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий, Дни открытых дверей	30/ на месяц
	2.12. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	2.13. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся, организации образовательно-реабилитационного процесса	2.13.1. организация работы службы психолого- педагогического сопровождения обучающихся; выстраивание процесса сопровождения в соответствии с программой	отсутствие отрицательной динамики, психоэмоционального состояния, физического состояния и комфортности: наличие программы	30 /на месяц
		2.13.2. участие в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, использование ИКТ-технологий в практике	наличие публикаций, мастер-классов, выступлений	на месяц район - 5 город -10 край - 15 Россия – 20 Заочно - 10
		2.13.3. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
<b>3. Социальный педагог</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	3.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в работе медико-психолого-педагогической консилиуме (МППК), советом по профилактике и т.д.	работа комиссий в соответствии с планом, ведение документации и т.д.	20 / на месяц
	3.2. обеспечение методического уровня организации образовательно-реабилитационного процесса	3.2.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС - методическими объединениями, - районными (окружными) МО	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц
		3.2.2. Участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	10 по каждому направлению работы/ на месяц
		3.2.3. наставническая работа	постоянно	10/ на месяц
		3.2.4. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
	3.3. Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	позитивная динамика числа обучающихся, состоящих на учете в органах внутренних дел, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав	стабильные результаты,	10 / на месяц
сокращение численности состоящих на учете			20 / на месяц	
3.4. Организация взаимосвязи с различными службами для обеспечения образовательного процесса	взаимодействие с внешними психологическими и социальными службами	систематическая работа (наличие разработок и реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров с тремя и более	10 / на месяц	

			учреждениями и т.д.)	
	3.5. Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья дни здоровья и т.п.	10/ <i>на месяц</i>
	3.6. Ведение работы по охране прав детей	3.6.1. работа с неблагополучными семьями, ведение документации по охране прав детей; работа с опекаемыми детьми	работа с контингентом повышенного риска: до 20 чел. 21-30 чел. свыше 30 чел. работа с опекаемыми детьми: до 10 чел. 11-20 чел. свыше 20 чел.	<i>на месяц</i> 5 10 20 10 15 20
		3.6.2. выполнение обязанностей общественного инспектора	работа с контингентом повышенного риска, посещение детей на дому во внеурочное время	10 / <i>на месяц</i>
	3.7. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	организация педагогической и социальной практики (в том числе со студентами), ведение электронных баз данных, и др.	выполнение работы	50 / <i>на месяц</i>
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / <i>на месяц</i>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	3.8. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	3.8.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	наличие и реализация проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью школа район город край федерация международный	<i>на месяц</i> 5 10 15 20 25 30

		3.8.2. участие в конкурсе проектов и программ	участие в конкурсе проектов и программ призовое место, получение гранта район, город край федерация	<i>на месяц</i> 5  10 15 20
	3.9. Достижения обучающихся	Организация участия обучающихся в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, социальных практиках различного уровня	участие команды школьников  наличие победителей и призеров	<i>5 /на месяц</i> район- 10 / <i>на месяц</i> город, край – 15/ <i>на месяц</i> Россия, международный уровень – 20 / <i>на месяц</i>
	3.10. Эффективность работы с родителями, педагогами	эффективное решение конфликтных ситуаций, организация работы службы медиации (примирения)	отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций Высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Количество: материалов, мероприятий, привлеченных родителей и педагогов	<i>20 /на месяц</i>
	3.11. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижение детей	открытые мероприятия, праздники, и т.п.	наличие мероприятий, списки, сценарии	10/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	3.12. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся, организации образовательно-реабилитационного процесса	3.12.1. организация работы службы психолого- педагогического сопровождения обучающихся; выстраивание психолого-педагогического сопровождения в соответствии с программой	отсутствие отрицательной динамики, психоэмоционального состояния, физического состояния и комфортности: наличие программы	<i>30 /на месяц</i>
		3.12.2. высокий методический уровень организации образовательно-реабилитационного процесса	наличие публикаций, мастер-классов, выступлений на конференциях и форумах	<i>на месяц</i> район - 5 город -10 край - 15 Россия – 20 Заочно - 10
		3.12.3.участие в конкурсах профессионального мастерства конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, использование ИКТ-технологий в практике	Участие, презентация методических разработок  Призовые места и победа	<i>на месяц</i> район, город -10 край - 15 Россия – 20 заочные – 10 30
		3.12.4. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	<i>30 / на месяц</i>

<b>4. Учитель-логопед</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	4.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в работе медико-психолого-педагогического консилиума (МППК), советом по профилактике и т.д.	работа МППК в соответствии с планом, ведение документации и т.д.	20 / на месяц
	4.2. обеспечение методического уровня организации образовательно-реабилитационного процесса	4.2.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС - методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц
		4.2.2. Участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	10 / на месяц
		4.2.3. наставническая работа	постоянно	10/ на месяц
		4.2.4. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
	4.3. Организация взаимосвязи с различными службами для обеспечения образовательного процесса	взаимодействие с внешними службами сопровождения	систематическая работа (наличие разработок и реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров с тремя и более учреждениями и т.д.)	10 / на месяц
	4.4. Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	4.4.1. соблюдение санитарно-гигиенических норм при организации образовательного процесса	постоянно (аналитические документы по результатам проверки, диагностики)	20 /на месяц
		4.4.2 организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья дни здоровья и т.п.	30/ на месяц
	4.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	организация педагогической и социальной практики (в том числе со студентами), ведение электронных баз данных, и др.	выполнение работы	50 /на месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
4.6. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	4.6.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью, отражение ИКТ-поддержки в рабочих программах	наличие и реализация проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью школа район город край федерация международный	<i>на месяц</i>  5 10 15 20 25 30
	4.6.2. участие в конкурсе образовательных и коррекционных проектов и программ	участие в конкурсе проектов и программ призовое место, получение гранта район, город край федерация	<i>на месяц</i> 5  10 15 20
4.7. Достижения обучающихся	участие в конкурсах, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, социальных практиках различного уровня	участие команды школьников, наличие победителей и призеров	5 / <i>на месяц</i> район- 10 / <i>на месяц</i> город, край – 15/ <i>на месяц</i> Россия, международный уровень – 20 / <i>на месяц</i>
4.8. Эффективность работы с родителями, педагогами	эффективное решение конфликтных ситуаций, педагогическое просвещение, рекомендации по развитию учащихся, пси-анализ уроков, диагностика, тренинги для родителей и педагогов	отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций, высокий уровень решения конфликтных ситуаций, организация семинаров, тренингов	20 / <i>на месяц</i>
4.9. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижение детей	открытые утренники, праздники, посвященные дню матери, временам года, и т.п.	наличие мероприятий, Дни открытых дверей	20 / <i>на месяц</i>
4.10. Эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение детьми более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	положительная динамика	30 / <i>на месяц</i>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
4.11. Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся, организации образовательно-реабилитационного процесса	4.11.1. организация работы службы психолого- педагогического сопровождения обучающихся; выстраивание психолого-педагогического сопровождения в соответствии с программой	отсутствие отрицательной динамики, психоэмоционального состояния, физического состояния и комфортности: наличие программы	30 / <i>на месяц</i>
	4.11.2. высокий методический уровень организации образовательно-реабилитационного процесса	наличие публикаций, мастер-классов, выступлений на конференциях и форумах	<i>на месяц</i> район - 5 город -10 край - 15 Россия – 20 Заочно - 10

		4.11.3.участие в конкурсах профессионального мастерства конференциях, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности, использование ИКТ-технологий в практике	Участие, презентация методических разработок	<i>на месяц</i> район, город -10 край - 15 Россия – 20 заочные – 10 30
		4.11.4. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
<b>5. Преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	5.1. Организация взаимосвязи с различными службами для обеспечения образовательного процесса	взаимодействие с внешними службами	систематическая работа (наличие разработок и реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров с тремя и более учреждениями и т.д.)	10 / на месяц
	5.2. Обеспечение контроля за сохранением и укреплением здоровья обучающихся	соблюдение санитарно-гигиенических норм при организации образовательного процесса	постоянно (аналитические документы по результатам проверки, диагностики)	20 /на месяц
	5.3. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	организация педагогической и социальной практики (в том числе со студентами), ведение электронных баз данных, и др.	выполнение работы	50 /на месяц
	5.4. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий (планы, сценарии)	10/ на месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	5.5. Эффективность методов и способов работы по педагогическому	5.6.1. участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с	наличие и реализация проектов и программ, связанных с образовательной деятельностью	<i>на месяц</i>

	сопровождению обучающихся	образовательной деятельностью, отражение ИКТ-поддержки в рабочих программах	школа район город край федерация международный	5 10 15 20 25 30
		5.6.2. участие в конкурсе проектов и программ	призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта район город край федерация	<i>на месяц</i> 5 10 15 20
	5.6. Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, социальных практиках различного уровня	участие команды школьников (за каждое направление)  наличие победителей и призеров	10 / <i>на месяц</i> Район, город - 10 / <i>на месяц</i> край, Россия, международный уровень – 20 / <i>на месяц</i> 20/ <i>на месяц</i>
	5.7. Эффективность работы с родителями, педагогами	эффективное решение конфликтных ситуаций, психологическое просвещение, рекомендации по развитию учащихся, пси-анализ уроков, диагностика, тренинги для родителей и педагогов	отсутствие обоснованных жалоб родителей по поводу конфликтных ситуаций Высокий уровень решения конфликтных ситуаций. Количество: материалов, мероприятий, привлеченных родителей и педагогов	20 / <i>на месяц</i>
	5.8. Организация и проведение отчетных мероприятий, показывающих родителям результаты образовательного процесса, достижение детей	открытые мероприятия, праздники	наличие мероприятий, Дни открытых дверей	20/ <i>на месяц</i>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	5.9. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного и оздоровительного процесса	5.9.1. выстраивание образовательного процесса в соответствии с программой	отсутствие отрицательной динамики, психоэмоционального и физического состояния учащихся на уроках; наличие программы	30 / <i>на месяц</i>
		5.9.2. высокий методический уровень организации образовательно-реабилитационного процесса	наличие публикаций, мастер-классов, выступлений	<i>на месяц</i> район - 5 город -10 край - 15 Россия – 20 Заочно - 10
		5.9.3. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / <i>на месяц</i>
	5.10. Стабильность и рост качества оздоровления, положительная динамика и прогресс в физическом развитии обучающихся	итоги тестирования по результатам проведенной работы	улучшение силовой выносливости мышц Сохранение достигнутых результатов	30 / <i>на месяц</i> 10 / <i>на месяц</i>

<b>6. Инструктор по лечебной физической культуре</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	7.1. Выполнение индивидуальной нагрузки	выполнение в процентах	% от плана	30/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	7.2. Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствуют	15/ на месяц
	7.3. Инициативность, способность к оперативному выполнению заданий, указаний, распоряжений руководителя	выполнение заданий	постоянные задания (работа с сан. активом)	15/ на месяц
			разовое задание	10/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	7.4. Отсутствие осложнений при проведении процедур	осложнения	отсутствуют	5/ на месяц
	7.5. Отсутствие обоснованных жалоб в письменном виде на качество оказываемых услуг детям, соблюдение принципов этики и деонтологии.	жалобы, замечания	отсутствуют	5/ на месяц
	7.6. Качественное и своевременное заполнение и оформление медицинской документации, внешний вид документации	замечания	отсутствуют	10/ на месяц
	7.7. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпидрежима, фарм. порядка, ОТ, ПБ по результатам проверок надзорных, контролирующих органов	нарушения, замечания	отсутствуют	15/ на месяц
			своевременное устранение	10/ на месяц
7.8. Исполнительская дисциплина (качественное, своевременное предоставление запрашиваемой информации, отчетов, справок)	замечания, соблюдение сроков	отсутствуют	10/ на месяц	
7.9. Высокий уровень мастерства при организации образовательного и оздоровительного процесса	7.9.1. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>7. Педагог - библиотекарь</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	8.1. Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	8.1.1. позитивная динамика количества обучающихся и работников, пользующихся фондом библиотеки	не менее 60% от общего количества	30/ на месяц
		8.1.2. разработка и проведение мероприятий, повышающих мотивацию к чтению	школьный уровень районный и городской уровень	5/ на месяц 10/ на месяц
	8.2. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных технологий (КИАСУО)	ведение автоматизированного сбора информации	отсутствие расхождений статистических данных с фактическими данными, подтвержденными необходимой документацией	50/ на месяц
	8.3. Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	8.3.1. создание программы совершенствования информационно - библиографического пространства учреждения	наличие программы	20/ на месяц
		8.3.2. использование ИКТ средств автоматизированного учета книжного фонда	добавление описания имеющегося книжного фонда в электронные каталоги, не менее 30% в год,	30/ на месяц
			ведение базы данных ресурсный центр	30/ на месяц

	8.3.3. организация работы кабинетов с доступом к ИКТ-ресурсам (Ресурсного центра и медиакабинетов)	наличие и выполнение плана работы	10/ на месяц
	8.3.4. сотрудничество с другими организациями, организация совместных мероприятий в том числе и выездных	сотрудничество с другими библиотеками (наличие плана работы)	10/ на месяц
		привлечение новых партнеров (соглашение о сотрудничестве, план совместных мероприятий)	10 /на месяц
8.4. Работа по обеспечению учебного процесса учебной литературой	8.4.1. формирование общешкольного заказа на учебники и учебные пособия с учетом замечаний курирующих зам.директора и руководителей метод. объединений	2 раза в год	30 / на месяц
	8.4.2.диагностика уровня обеспеченности учащихся учебниками	постоянно	20/ на месяц
	8.4.3. работа с обменными библиотечными фондами района, города, края	постоянно	30/ на месяц
8.5 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	8.5.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС -методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц 10 / на месяц
	8.5.2. участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	10 по каждому направлению работы/ на месяц
	8.5.3. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
8.6. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	работа в комиссиях, советах, выполнение других видов работ, сопровождение обучающихся на выездные мероприятия	выполнение работы	30 /на месяц
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
8.7. Сохранность библиотечного фонда учреждения	количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда	30/ на месяц
8.8. Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	8.8.1. Разработка и проведение мероприятий по информированию учащихся о возможностях и услугах информационно-библиотечного (ресурсного) центра	наличие мероприятий по информированию учащихся, организация выставок и дней книжной культуры	20/ на месяц

	8.8.2. проведение дней информирования (для педагогов и родителей)	не менее 1 раза в четверть	20/ на месяц
	8.8.3. информационное сопровождение учащихся, подготовка и выдача библиографических справок, создание архива справок	учетная запись в дневнике библиотекаря	30/ на месяц
	8.8.4. организация и ведение картотеки журнально-газетных статей (в том числе электронной картотеки)	все периодические издания	30/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
8.9. Высокий уровень профессионального мастерства	8.9.1. внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	высокая культура информационного обслуживания, отсутствие замечаний, наличие открытых мероприятий	20/ на месяц
	8.9.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
8.10. Качество работы по повышению интереса учащихся к чтению	8.10.1. проведение уроков информационной культуры	не менее 2 раз в месяц	20/ на месяц
	8.10.2. организация и проведение мероприятий, способствующих повышению информационной культуры учащихся, работа читательских клубов	не менее 1 раза в четверть	20/ на месяц

<b>8. Воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	9.1. Организация проектной деятельности обучающихся	участие обучающихся в конкурсе проектов	отражение в плане работы этапов проекта, работа в системе	10 /на месяц	
			наличие победителей и призеров	20 /на месяц	
	9.2. Помощь в организации предметных декад, недель, олимпиад.	участие обучающихся в предметных декадах, неделях, олимпиадах (более 50%).	представление результатов на предметных декадах, неделях, олимпиадах разного уровня	10 /на месяц	
			наличие победителей и призеров	20 /на месяц	
	9.3. Обеспечение занятости детей	проведение с детьми развивающих мероприятий, приобщение к труду, привитие им санитарно-гигиенических навыков, организация участия детей в различных кружках	постоянно: не менее 80%	20 / на месяц	
	9.4. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	9.4.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС - методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц	
			9.4.2. участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	10 по каждому направлению работы/ на месяц
			9.4.3. наставническая работа	постоянно	10/ на месяц
			9.4.4. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
	9.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	работа в комиссиях, советах, сопровождение обучающихся на внешкольные мероприятия, руководство социальными практиками обучающихся, выполнение других видов работ	выполнение работы	30 /на месяц	
9.6. Обеспечение контроля за сохранением	9.6.1. организация взаимосвязи с реабилитационной службой	своевременное и качественное составление	20 /на месяц		

	и укреплении здоровья обучающихся		информации по выполнению реабилитационной программы в виде отчета (ежемесячно) работа с рекомендациями узких специалистов соблюдение ортопедического режима	
		9.6.2. организация здоровьесберегающей воспитывающей среды, организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей, организация и проведение Уроков здоровья	отражение в плане работы, наличие мероприятий в системе (недельная циклограмма)	20 / на месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	9.7. Стабильность и рост качества воспитания, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	9.7.1. участие обучающихся в мероприятиях различного уровня; в том числе в общешкольных, районных, городских мероприятиях внеучебной направленности	% участвующих от общего числа обучающихся не менее 50%	на месяц 5-школа 10- район 15- город 20-край 25-Россия
			не менее 80%	20
			призовые места в конкурсах	30
		9.7.2. посещение обучающимися реабилитационных процедур	100% посещаемость занятий, от числа обучающихся класса, 80% посещаемость занятий, от числа обучающихся класса,	20 /на месяц 10 /на месяц
	9.7.3. создание в детском коллективе благоприятной психологической обстановки, положительного эмоционального окружения	данные диагностики	20 / на месяц	
	9.7.4. организация работы детского самоуправления в классе	призовое место в течение четверти по итогам СДМ: 1 место 2 место 3 место	на месяц 20 15 10	

		9.7.5. снижение (отсутствие) обучающихся, состоящих на внутришкольном учете, в инспекции по делам несовершеннолетних и защите их прав	данные мониторинговой службы, протоколы	25 /на месяц
	9.8. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с воспитательной деятельностью	разработка и внедрение проектов по организации образовательного, воспитательного и реабилитационного процессов второй половины дня	наличие разработанной программы, проекта, работа дискуссионного клуба, наличие печатной продукции	10 /на месяц
	9.9. Профорientационная работа	9.9.1. обеспечение информированности учащихся о многообразии видов профессиональной деятельности	результаты диагностики работа по программе профорientации в системе	10 /на месяц 20/ на месяц
		9.9.2. контроль за созданием и ведением индивидуального портфолио достижений обучающихся	выставка портфолио в школе, 100% обучающихся 80% обучающихся	на месяц 20 10
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	9.10. Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	9.10.1. освоение технологий, приоритетных для учреждения и применение их в практике работы с обучающимися (в том числе ИКТ-технологии)	использование при организации мероприятий – аналитическая информация	20 /на месяц
		9.10.2. выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания	наличие программы	20 /на месяц
		9.10.3. распространение собственного опыта работы	открытые уроки, мастер-классы и т.д.; участие в конкурсах профессионального мастерства	20 /на месяц
		9.10.4. Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
	9.11. Высокий уровень профессионального мастерства при проведении массовых общешкольных мероприятий	вовлеченность в мероприятие, сценарность, организованность (отсутствие замечаний, положительная оценка мероприятия)	Организатор Участник	20/ на месяц 10/ на месяц
	9.12. Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	уменьшение числа конфликтных ситуаций среди обучающихся; отсутствие обоснованных жалоб родителей; отсутствие оттока вновь прибывших	10 /на месяц
				10 /на месяц
	9.13. Эффективность работы с родителями	Удовлетворенность родителей воспитательным процессом	отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций, анкетирование.	20 /на месяц

<b>9. Педагог дополнительного образования</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	10.1 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	10.1.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС - методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц 10 / на месяц
		10.1.2. участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению	10 по каждому направлению

			педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	работы/ на месяц
		10.1.3. наставническая работа	постоянно	10/ на месяц
		10.1.4. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
10.2. Организация системной работы по развитию творческих способностей обучающихся	положительная динамика количества обучающихся, принявших участие в конкурсах всех уровней, наличие победителей, призеров	% участвующих от общего числа обучающихся не более 30% количество участников от общего числа обучающихся: не менее 70% победители призеры		/на месяц 10 20 30 25
10.3. Сохранность количества потребителей государственных услуг дополнительного образования	стабильный состав и прирост по годам обучения	отсутствие оттока учащихся в течение квартала		20 / на месяц
10.4. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.		30 /на месяц
10.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	работа в комиссиях, советах, сопровождение обучающихся, руководство социальной практикой, выполнение других видов работ	выполнение работы		50 /на месяц
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися		2 / на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
10.6. Организация работы по созданию благоприятного климата при ведении образовательного процесса	создание комфортного психологического климата в детских группах	отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников школы		20 /на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
10.7. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	10.7.1. участие в конкурсах профессионального мастерства, использование инновационного опыта в своей повседневной деятельности	Участие, презентация методических разработок  Призовые места и победа		на месяц район, город -10 край - 15 Россия – 20 заочные – 10 30

		10.7.2. Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
10.8. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	10.8.1.отсутствие травм, несчастных случаев		0	30 /на месяц
	10.8.2. результаты участия физкультурно-спортивного клуба в муниципальном этапе открытого заочного Всероссийского смотра-конкурса на лучшую постановку физкультурной работы и развитие массового спорта среди школьных спортивных клубов		призовые места и победа	30 /на месяц
	10.8.3. положительная динамика вовлечения обучающихся в систематические занятия физической культурой и спортом		обеспечение работы в соответствии с планом	15 /на месяц
	10.8.4. участие в спортивных соревнованиях различного уровня среди образовательных организаций		участие	15/на месяц
	10.8.5. организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья		обеспечение работы в соответствии с планом	15 /на месяц
	10.9. Участие в разработке и реализации проектов, программ в рамках дополнительного образования	10.9.1. разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие программы	30/на месяц
призовое место в конкурсе проектов и программ			15	
издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы			20	
10.9.2. разработка собственных презентационных материалов, электронных тестов		проведение презентации	на месяц район, город -10 край - 15 Россия – 20 заочные – 10	

<b>10. Педагог-организатор</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	11.1. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	руководство объединениями педагогов (творческими группами, методическими объединениями) организация издательской деятельности	обеспечение работы в соответствии с планом Выпуски печатных изданий, участие в конкурсах различного уровня Призовые места печатных изданий	на месяц 20 30 50
	11.3. Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья детей	праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья и т.п.	наличие мероприятий	30 /на месяц
	11.4. Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы	изготовление конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	наличие конструктивно-методических материалов, наглядных пособий, декораций, костюмов и т.д.	30 /на месяц
	11.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	работа в комиссиях, советах, сопровождение обучающихся, выполнение других видов работ	выполнение работы	50 /на месяц
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц

случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
11.6. Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно- практических конференциях, конкурсах, выставках различного уровня	количество участников менее 30% более 30% не менее 50% наличие победителей и призеров	<i>На месяц</i> 10 15 20 <i>На месяц</i> Район – 15 Город – 25 Край – 35 Россия, международный уровень - 40
11.7. Организация работы по созданию благоприятного климата при ведении образовательного процесса	создание комфортного психологического климата в детских объединениях	отсутствие жалоб со стороны родителей, сотрудников школы	20 /на месяц
11.8. Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20 / на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
11.9. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	11.9.1.участие в конкурсах профессионального мастерства, использование инновационного опыта в своей повседневной деятельности  11.9.2. Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	Участие, презентация методических разработок  Призовые места и победа  наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	<i>на месяц</i> район, город -10 край - 15 Россия – 20 заочные – 10 30 30 / на месяц
11.10. Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	отсутствие травм, несчастных случаев в детских объединениях	0	30 /на месяц
11.11. Участие в разработке и реализации проектов, программ в рамках дополнительного образования	11.11.1. разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и программ	наличие программы призовое место в конкурсе проектов и программ издание печатной продукции (статей), отражающей результаты	30/на месяц 15 20

			работы	
--	--	--	--------	--

<b>11. Тьютор</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	12.1. Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	12.1.1. руководство исследовательской деятельностью учащихся, социальными практиками	наличие программы (плана), списка, расписания	5 /на месяц (по каждому направлению)
		12.1.2. участие обучающихся в конкурсах и конференциях разного уровня	представление результатов на конкурсах и конференциях разного уровня	школа -10 /на месяц район, край -15 /на месяц Всероссийский, Международный - 20 /на месяц
			наличие победителей и призеров	20 / на месяц
	12.1.3. разработка и реализация проектов	реализация, публичная защита	10 /на месяц 20 /на месяц	
	12.2 Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	12.2.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС -методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц  10 / на месяц
			12.2.2. участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня
		12.2.3. наставническая работа	постоянно	10/ на месяц
		12.2.4. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
	12.3. разработка дополнительных дидактических материалов для реализации индивидуальных программ обучающихся с ОВЗ	Разработка и изготовление дополнительного дидактического материала для реализации индивидуальных (адаптированных) образовательных программ для учащихся	наличие собственных дидактических материалов	10 / на месяц
	12.4. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	ведение официальной нормативной документации (протоколы Советов, совещаний и т.д.); администрирование сайта и другие виды	выполнение работы	30 /на месяц
	12.5. Работа по адаптации сопровождаемых учащихся в классном коллективе	разработка внеклассных мероприятий и участие класса в мероприятиях различного уровня, в том числе выездного характера	организация и проведение мероприятий (сценарии, приказы, планы)	на уровне школы – 10 на месяц; района - 15 на месяц; города – 20 на месяц;
12.6. Мониторинг реализации индивидуальных программ сопровождения учащихся с ОВЗ	работа в составе консилиумов, анализ реализации программ сопровождения учащихся с ОВЗ	приказы, протоколы консилиумов по реализации индивидуальных программ сопровождения обучающихся с ОВЗ	10 / на месяц	

Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
12.8. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	12.8.1.участие обучающихся с ОВЗ в мероприятиях различного уровня; в том числе в общешкольных, районных, городских мероприятиях выездного характера	участие	школа – 5 / на месяц район – 10 /на месяц город – 15 /на месяц
		призовые места в конкурсах	30 /на месяц
	12.8.2.позитивная динамика качества успеваемости (по итогам полугодия, года)  качество освоения учебных программ (по итогам внешней экспертизы)	стабильные результаты: достижение прогнозируемых результатов успеваемости, позитивная динамика (в среднем по всем классам),  для обязательных предметов 100% усвоение программ; для предметов по выбору - 100% усвоение программ; качество не менее 50 % (или выше краевых показателей)	20 / на месяц 30 / на месяц  30 / на месяц 50 / на месяц
	12.8.3 участие обучающихся в интеллектуальных конкурсах, олимпиадах, индивидуальных проектах различного уровня	подготовка обучающихся к Всероссийской олимпиаде	на месяц школьный этап – 5 районный – 10 краевой – 15 Россия, международный уровень – 20 2 и более - 20
		наличие победителей и призеров	на месяц район-5

				город- 10 край – 15 Россия, международный уровень – 20 2 и более - 20
			наличие победителей и призеров предметных олимпиад из утвержденного рейтингового списка по Красноярскому краю	на месяц (2 и более мероприятия) район-5 город- 10 край – 15 Россия, международный уровень – 20
12.9. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	12.9.1. разработка и реализация проектов и программ, дискуссионных клубов, издательская деятельность и т.д.,	наличие разработанной программы, проекта, работа клубов, наличие печатной продукции	10 /на месяц	
		призовое место в конкурсе проектов и программ:	20 / на месяц	
	12.9.2. подготовка выставок творческих работ разного уровня, социальное партнерство	организация и подготовка выставок, мастер-классов	10 /на месяц за каждую выставку	
12.10. Дополнительная педагогическая поддержка учащихся	12.10. проведение занятий, обеспечивающих реализацию индивидуальных учебных планов учащихся	наличие расписания консультаций, записи в журнале, индивидуальные планы учащихся	20 / на месяц	
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
12.11. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	12.11.2. освоение педагогических технологий, являющихся приоритетными для ОУ и применение их в практике работы с учащимися	наличие методических разработок, открытые уроки, применение технологий в системе отражено в рабочей программе, отчетах	20 /на месяц	
		наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	
12.12. Обобщение и распространение собственного опыта работы	12.12.1. разработка собственных презентационных материалов, электронных тестов	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов различных уровней	на месяц на школьном уровне 5 на районном уровне 10 на краевом уровне - 15 на федеральном, международном уровне – 20 2 раза и более – 15	

	12.12.2.участие в конкурсах профессионального мастерства	на районном, муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне победитель/лауреат	<i>На месяц</i> 5 10 15 50
	12.12.3. подготовка и публикация методических материалов в изданиях различного уровня	подготовка и публикация методических материалов в изданиях разного уровня - в печатных изданиях - в электронных изданиях	10, 2 публикации - 15 /на месяц больше 2 - 20 /на месяц

<b>12. Учитель-дефектолог</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	13.1. Сопровождение обучающихся в образовательном процессе	Участие в работе медико-психолого-педагогической комиссии (МППК), ПИТС, советом по профилактике и т.д.	работа в соответствии с планом, ведение документации и т.д.	20 / на месяц
	13.2. Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	13.2.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС -методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / на месяц
			13.2.2. участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	10 / на месяц
		13.2.3. наставническая работа	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	10 по каждому направлению работы/ на месяц
		13.2.4. работа в творческих группах	постоянно	10/ на месяц
	13.3. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	Ведение электронных баз данных, АРМов, протоколов и др., сопровождение обучающихся с ОВЗ на выездные мероприятия организация педагогической и социальной практики (в том числе со студентами), разработка дополнительной документации для реализации адаптированных образовательных программ	на период работы в творческих группах	10 / на месяц
	13.4.. Организация взаимосвязи с различными службами для обеспечения образовательного процесса	взаимодействие с внешними службами сопровождения детей с ОВЗ	выполнение работы	30 /на месяц
Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	систематическая работа (наличие разработок и реализация программ, проектов, планов работы, протоколов, договоров и и.т.д.)	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2 / на месяц

ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
13.5. Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся с ОВЗ	13.5.1. участие обучающихся в мероприятиях различного уровня; в общешкольных, районных, городских мероприятиях, в том числе выездного характера	участие обучающихся с ОВЗ	школа – 5 / на месяц район – 10 /на месяц город – 15 /на месяц
	13.5.2. организация мероприятий различного уровня, в том предметных (тематические и предметные декады, конкурсы, соревнования и т.п.)	призовые места в конкурсах	30 /на месяц
	13.5.3. качество освоения учебных (адаптированных) программ для детей с ОВЗ (по итогам полугодия, года)	наличие планов, сценариев, списков участников	на месяц (2 и более мероприятия)
	13.5.4. эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	10 - школьный 20 – районный, 30 – городской, краевой	20 / на месяц
	13.5.5. достижения обучающихся с ОВЗ	позитивная динамика	20 / на месяц
	13.5.4. эффективная реализация коррекционной направленности образовательного процесса	достижение обучающимися с ОВЗ более высоких показателей развития в сравнении с предыдущим периодом	30/ на месяц
13.6. Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	13.6.1. разработка и реализация проектов и программ, дискуссионных клубов, издательская деятельность и т.д.,	участие детей с ОВЗ в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах, социальных практиках различного уровня	5 /на месяц район- 10 / на месяц город, край – 15/ на месяц Россия, международный уровень – 20 / на месяц 20 / на месяц
		наличие победителей и призеров	
	13.6.2. подготовка выставок творческих работ разного уровня, социальное партнерство	наличие разработанной программы, проекта, работа дискуссионного клуба, наличие печатной продукции	10 /на месяц
		призовое место в конкурсе проектов и программ:	20 / на месяц
	организация и подготовка выставок, мастер-классов	10 /на месяц за каждую выставку	
	заключение договоров о партнерских отношениях с учреждениями образования, науки и культуры	10 / на месяц за каждую выставку	

13.7. Дополнительная педагогическая поддержка обучающихся с ОВЗ	13.7.1. организация консультирования воспитанников, нуждающихся в дополнительной педагогической поддержке (группы повышенного внимания), организация дистанционного обучения обучающихся с ОВЗ	Наличие расписания консультаций, записи в журнале, план работы	10 / на месяц
	13.7.2. проведение дополнительных занятий, обеспечивающих реализацию индивидуальных учебных планов учащихся	Наличие расписания консультаций, записи в журнале, индивидуальные планы учащихся	20 / на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
13.8. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса, применение личных достижений в повышении качества выполняемых работ	13.8.1. освоение педагогических технологий, обеспечивающих качественное обучение детей с ОВЗ, технологий, являющихся приоритетными для ОУ и применение их в практике работы с обучающимися	наличие методических разработок, открытые уроки, применение технологий в системе отражено в рабочей программе, отчетах	20 /на месяц
	13.8.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
13.9. Обобщение и распространение собственного опыта работы	13.9.1. разработка собственных презентационных материалов, электронных тестов	презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов различных уровней	на месяц на школьном уровне 5 на районном уровне 10 на краевом уровне - 15 на федеральном, международном уровне – 20 2 раза и более - 15
	13.9.2. участие в конкурсах профессионального мастерства	участие: на районном, муниципальном уровне на краевом уровне на федеральном уровне победитель/лауреат	На месяц 5 10 15 50
	13.9.3. подготовка и публикация методических материалов в изданиях различного уровня	подготовка и публикация методических материалов в изданиях разного уровня - в печатных изданиях - в электронных изданиях	10 / на месяц 2 публикации - 15 /на месяц больше 2 - 20 /на месяц

<b>13. Старший вожатый</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	14.1. Реализация проектов и программ, направленных на патриотическое, гражданское эстетическое воспитание, на решение приоритетных задач ОУ	разработка и реализация проектов и программ, организация участия воспитанников в конкурсах различного уровня	наличие проектов и программ, участие воспитанников в конкурсах различного уровня  наличие победителей и призеров	<i>На месяц, на квартал</i> Школа - 5 район, город – 10 Край, Россия – 15 международный уровень – 20  Школа, Район – 5 Город, Край – 10 Россия, международный уровень – 25
	14.2. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	(ведение протоколов, сопровождение обучающихся, работа со школьным сайтом и др.)	выполнение работы	<i>50/ на месяц</i>
	Своевременное информирование руководителя учреждения о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними в отношении них, законных представителей, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся.	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	<i>2 / на месяц</i>
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	14.3. Позитивные результаты деятельности	14.3.1. участие и поддержка в подготовке и проведении общешкольных мероприятий	наличие плана мероприятий, сценария	<i>10 –на месяц</i> <i>20 – 2 и больше/на месяц</i>
14.3.2. развитие среды самопрезентации для воспитанников		организация выставок, публичных выступлений воспитанников	<i>5 – школа/на месяц</i> <i>10 – 2 и больше/на месяц</i> <i>10- район/на месяц</i> <i>15- город/ на месяц</i> <i>20-край/ на месяц</i> <i>25-регион/ на месяц</i>	

		14.3.3. участие школьного самоуправления в конкурсах разного уровня	победители и призёры конкурсов детских общественных организация и детского самоуправления	5- район/ <i>на месяц</i> 10- город/ <i>на месяц</i> 15-край/ <i>на месяц</i> 20-регион/ <i>на месяц</i>
	14.4. Высокие показатели	развитие детских общественных организаций и объединений:  организация информационной среды в школьном пространстве	отношение количества обучающихся, состоящих в общественных организациях к общему количеству классов не менее 30%.  подготовка и оформление информационных стендов для обучающихся, родителей, педагогов	20/ <i>на месяц</i>  10/ <i>на месяц</i>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	14.5. Высокий уровень профессионального мастерства	14.5.1. профессиональные достижения, участие в конкурсах профессионального мастерства	Участие, презентация методических разработок  Призовые места и победа	<i>на месяц</i> район, город -10 край - 15 Россия – 20 заочные – 10 30
		14.5.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / <i>на месяц</i>
	14.6. Организация здоровьесберегающей среды для воспитанников	наличие благоприятной среды пребывания для воспитанников	отсутствие жалоб со стороны родителей и воспитанников, положительные отзывы	30/ <i>на месяц</i>
	14.7. Обобщение и распространение педагогического опыта	проведение мастер-классов, открытых мероприятий	наличие мероприятий, планов сценариев	10/ <i>на месяц.</i> по каждому направлению

<b>14. Методист</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	15.1. Методическое сопровождение процесса разработки, апробации и внедрения инновационных программ, технологий, методов	наличие оформленных программ, технологий, методов у педагогических кадров	1	30/ <i>на месяц</i>
			более 1	50/ <i>на месяц</i>
15.2 Обеспечение методического уровня организации образовательно-реабилитационного процесса	15.2.1. руководство объединениями педагогов: - проектными командами, - творческими группами, ПИТС - методическими объединениями, - районными (окружными) методическими объединениями	обеспечение работы в соответствии с планом по каждому объединению педагогов	20 по каждому направлению работы / <i>на месяц</i>  10 / <i>на месяц</i>	

	15.2.2. Участие в работе профессиональных объединений (советов, комиссий разного уровня)	постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации по каждому объединению педагогов, работа в экспертных комиссиях разного уровня	10 по каждому направлению работы/ <i>на месяц</i>
	15.2.3. работа в творческих группах	на период работы в творческих группах	10 / <i>на месяц</i>
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
15.3. Выполнение плана методической работы	доля выполненных работ	80% 100%	5/ <i>на месяц</i> 30/ <i>на месяц</i>
15.4. Достижения педагогических кадров, участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических материалов, образовательных программ и т.п.	степень участия	участник	10/ <i>на месяц</i>
		призер	80/ <i>на месяц</i>
15.5. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	исполнение особо важных и сложных поручений директора, ведение электронного мониторинга (КПМО), баз данных, средств автоматизированного учета	100% исполнения	50/ <i>на месяц</i>
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
15.6. Разработка проектов, методических материалов	наличие собственных проектов, методических материалов	1	30/ <i>на месяц</i>
		более 1	50/ <i>на месяц</i>
15.7. Обобщение педагогического опыта	15.7.1. количество изданных публикаций, представленных в профессиональных средствах массовой информации	1	20/ <i>на месяц</i>
		2 и более	50/ <i>на месяц</i> ,
	15.7.2. организация внутришкольных семинаров по обмену опытом	программы семинаров, методические материалы	30/ <i>на месяц</i> ,
15.8. Организация повышения профессионального мастерства педагогов	организация и проведение мастер-классов педагогов по трансляции методов, форм, технологий	1 раз в квартал	15/ <i>на месяц</i>
		Не менее 2 раз в квартал	30/ <i>на месяц</i>
15.9. Позитивная динамика аттестации педагогов	организация повышения квалификации и аттестации педагогов	позитивная динамика, приказы по аттестации	30/ <i>на месяц</i>
15.10. Высокий уровень педагогического мастерства при организации образовательного процесса	15.10.1. освоение педагогических технологий, являющихся приоритетными для ОУ и применение их в практике работы с обучающимися в соответствии с задачами, поставленными на учебный год в ходе системного анализа работы школы	наличие методических разработок, открытые уроки, применение технологий в системе отражено в рабочей программе, отчетах	20 / <i>на месяц</i>
	15.10.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / <i>на месяц</i>

Должности	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельное число баллов/ Период, на который устанавливается выплата исходя из 100-бальной системы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
<b>Учебно-вспомогательный персонал:</b>  <b>15. Специалист по охране труда I категории</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	16.1. За индивидуальные деловые качества	организация системы мероприятий по качественному улучшению условий труда	отсутствие фактов травматизма в учреждении	20/ на месяц
	16.2. Соблюдение требований техники безопасности и охраны труда в целом по учреждению	16.2.1. выполнение требований техники безопасности и охраны труда (отсутствие предписаний органов контроля и надзора)	отсутствие замечаний	10/ на месяц
		16.2.2. своевременное, полное и достоверное представление отчетности	По требованию, в срок	10/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	16.3. Способность с высоким качеством выполнять требуемую работу, срочное задание при минимальном руководстве	16.3.1. Своевременный контроль соблюдения норм и правил ОТ всеми участниками образовательного процесса	исполняется в полном объеме	30/ на месяц
		16.3.2. Качественное и своевременное ведение документации	систематически	30/ на месяц
16.4. Высокий уровень профессионального мастерства	Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>16. Специалист по кадрам I категории</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	19.1. Оперативная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30/ на месяц
	19.2. Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью компьютерных технологий КИАСУО)	ведение автоматизированного сбора информации	отсутствие расхождений статистических данных с фактическими данными, подтвержденными необходимой документацией	50/ на месяц
	19.3. Работа по организации военно-учетной деятельности сотрудников	своевременное оформление необходимой документации	соответствие нормам действующего законодательства	60/ на квартал
	19.4. Оформление документации по социальному обеспечению	19.4.1. своевременное и качественное оформление и замена медицинских полисов	100%	30/ на месяц
		19.4.2. своевременное и правильное оформление больничных листов	отсутствие претензий	20/ на месяц
		19.4.3. ведение персонифицированного учета в ПРФ	отсутствие претензий	20/ на месяц
	19.5. Работа с архивными документами	своевременное оформление	по мере необходимости	90/ на год
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	19.6. Высокий уровень профессионального мастерства при организации кадровой работы	19.6.1. внедрение новых программных форм	использование новых программ	30/ на месяц
19.6.2. степень юридическо-профилактической деятельности		своевременный пересмотр договоров с сотрудниками в связи с изменением законодательства и новых	50/ на месяц	

			возможностей		
		19.6.3. Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	
	19.7. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	19.7.1. качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие факторов уточнения	30/ на месяц	
		19.7.2. отсутствие нарушений трудового законодательства	0	30/ на месяц	
	19.8. Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	40/ на месяц	
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	19.9. Увеличение объема кадровой работы в связи с ростом численности сотрудников,	отсутствие претензий	0	60/ на квартал	
	19.10. Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	60/ на квартал	
17. Ведущий документовед	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>				
	20.1. Своевременная подготовка учредительных документов, локальных нормативных актов учреждения, коллективного договора	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30/ на месяц	
	20.2. Разработка Регламентов	разработка регламентов с учетом особенностей организации деятельности школы-интерната по службам и подразделениям	по мере необходимости	30/ на месяц	
	20.3. Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	подготовка документов, оформление и заключение контрактов и договоров на поставку товаров, предоставление услуг	100% исполнения обязательств	50/ на месяц	
	20.4. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	исполнение особо важных и сложных поручений директора (подготовка документации к новому учебному году, тарификация, аккредитация и т.д.)	100% исполнения	50/ на месяц	
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	20.5. Высокий уровень профессионального мастерства при разработке учредительных документов, локальных актов учреждения, коллективного договора	20.5.1. степень юридическо-профилактической деятельности	своевременное внесение изменений в коллективный договор, учредительные документы и разработка документов в новой редакции в связи с изменением законодательства, переработка локальных актов		50/ на месяц
		20.5.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату		30 / на месяц
	20.6. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	20.6.1. качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие факторов уточнения		30/ на месяц
		20.6.2. отсутствие нарушений трудового законодательства	0		30/ на месяц
20.6.3. наличие регламентов по созданию внутренних документов		соблюдение регламентов		30/ на месяц	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>					

	20.7. Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	50/ на месяц
	20.8. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	работа в составе органов самоуправления, государственно-общественного управления	Организация, ведение документации	20/ на месяц

<b>18. Бухгалтер, (ведущий, I категории)</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	21.1. Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	21.1.1. соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	100%	30/ на месяц
		21.1.2. соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнения обязательств	30/ на месяц
	21.2. Работа с архивными документами	своевременное и правильное оформление документации		30/ на месяц
	21.3. Обеспечение решения вопросов социального обеспечения	ведение персонифицированного учета в ПФР	отсутствие претензий органов контроля, обоснованных жалоб сотрудников	50/ на месяц
	21.4. Аналитическая работа по внедрению НСОТ	ведение сравнительного анализа по НСОТ, ежемесячный мониторинг, ведение отчетности по НСОТ	отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	50/ на месяц
	21.5. Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами, военкоматами	оперативное реагирование на запросы органов государственной власти, внебюджетных фондов, военкоматов	отсутствие претензий	40/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	21.6. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30/ на месяц
	21.7. Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	21.7.1. подготовка документов, оформление и заключение контрактов и договоров на поставку товаров, продуктов питания и предоставление услуг	100% исполнения обязательств	50/ на месяц
		21.7.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
	21.8. Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	выступление с докладом, сообщением, публикацией, применение материалов курсов, семинаров	30/ на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
21.9. Увеличение объема работы в связи с новыми направлениями работы, деловые контакты с работниками других служб, внешних организаций, исполнительская дисциплина	передача отчетности через Интернет, система электронного документооборота, работа с банком по перечислению заработной платы, внешние контакты с предприятиями и учреждениями	отсутствие претензий контролирующих органов, оперативное решение возникающих вопросов	50/ на месяц	

<b>19. Экономист II категории</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	22.1. Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	22.1.1. соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	100%	30/ на месяц
		22.1.2. соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнения обязательств	30/ на месяц
	22.2. Работа с архивными документами	своевременное и правильное оформление документации		30/ на месяц
	22.3. Аналитическая работа по внедрению НСОТ	ведение сравнительного анализа по НСОТ, ежемесячный мониторинг, ведение отчетности по НСОТ	отсутствие претензий со стороны контролирующих органов	50/ на месяц
	22.4. Взаимодействие с органами государственной власти и внебюджетными фондами, военкоматами	оперативное реагирование на запросы органов государственной власти, внебюджетных фондов, военкоматов	отсутствие претензий	40/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	22.5. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30/ на месяц
	22.6. Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	22.6.1. подготовка документов, оформление и заключение контрактов и договоров на поставку товаров, продуктов питания и предоставление услуг	100% исполнения обязательств	50/ на месяц
		22.6.2. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
	22.7. Непрерывное профессиональное развитие	участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня	выступление с докладом, сообщением, публикацией, применение материалов курсов, семинаров	30/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	22.8. Увеличение объема работы в связи с новыми направлениями работы, деловые контакты с работниками других служб, внешних организаций, исполнительская дисциплина	передача отчетности через Интернет, система электронного документооборота, работа с банком по перечислению заработной платы, внешние контакты с предприятиями и учреждениями	отсутствие претензий контролирующих органов, оперативное решение возникающих вопросов	50/ на месяц
	22.9. Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90% 80%	50/ на месяц 30/ на месяц
22.10. Обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	22.10.1. качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие факторов уточнения	30/ на месяц	
	22.10.2. отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	Замечания отсутствуют	50/ на месяц	

<b>20. Ведущий инженер</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	23.1. Обеспечение стабильного и бесперебойного функционирования образовательного процесса	соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	отсутствие замечаний	50/ на месяц
	23.2. Обеспечение работы в учебных кабинетах, специализированных лабораториях	полная сохранность оборудования, обеспечение работы сети во всех помещениях, подключение и настройка дополнительного оборудования	отсутствие замечаний	30/ на месяц

	23.3. Разработка и доработка программного обеспечения для осуществления учебного процесса	своевременность и высокий профессиональный уровень	положительные результаты применения доработанного программного обеспечения в образовательном процессе	50/ на месяц
	23.4. Работа с нестандартным сложным оборудованием и программным обеспечением, требующим специальной подготовки	бесперебойная работа оборудования, успешная настройка нестандартного программного обеспечения	отсутствие сбоев в работе по вине службы технического обеспечения	50/ на месяц
	23.5. Работы по сопровождению мероприятий школы-интерната за пределами школы-интерната	обеспечение технического сопровождения	отсутствие замечаний	10/ на месяц
	23.6. Обеспечение бесперебойной работы оборудования	полная работоспособность, наличие запасных частей и расходных материалов, отсутствие технического брака в продукции	отсутствие простоя техники по причине неработоспособности, плохого качества печати, отсутствия расходных материалов и др.	30/ на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
	23.7. Ремонт и техническое обслуживание оборудования	оперативное устранение технических проблем	постоянно	50/ на месяц
	23.8. Инновационная деятельность	23.8.1. внедрение инноваций в учебное пространство школы-интерната	мастер - классы, научно-практические конференции, новые направления деятельности	30/ на месяц
		23.8.2. консультирование и обучение специалистов по вопросам работы оборудования и программного обеспечения	систематически	30/ на месяц
	23.9. Дополнительная работа	выполнение типографских работ, обеспечение полиграфическими услугами, продукцией, работа по сопровождению мероприятий школы-интерната и др.	систематически сбор заявок, формирование заказа и др.	30/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	23.10. Стабильно высокое качество по данному участку работы	самостоятельное применение современных технологий для повышения качества работы	постоянно	50/ на месяц
	23.11. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц

<b>21. Оператор электронно-вычислительных машин</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	26.1. Обеспечение стабильного и бесперебойного функционирования образовательного процесса	26.1.1. соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий	отсутствие замечаний	50/ на месяц
		26.1.2. работа с большими массивами информации, базами данных	систематически	30/ на месяц
	26.2. Обеспечение работы в учебных кабинетах, специализированных лабораториях	полная сохранность оборудования, обеспечение работы сети во всех помещениях, подключение и настройка дополнительного оборудования, установка программного обеспечения	отсутствие замечаний	30/ на месяц
	26.3. Работы по сопровождению мероприятий школы-интерната за пределами школы-интерната	обеспечение технического сопровождения	отсутствие замечаний	10/ на месяц
26.4. Обеспечение бесперебойной работы оборудования	полная работоспособность, наличие запасных частей и расходных материалов, отсутствие	отсутствие простоя техники по причине неработоспособности, плохого качества печати, отсутствия	30/ на месяц	

		технического брака в продукции	расходных материалов и зип	
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>				
26.5. Инновационная деятельность	26.5.1. внедрение инноваций в учебное пространство школы-интерната		мастер - классы, научно-практические конференции, новые направления деятельности	30/ на месяц
	26.5.2. консультирование и обучение специалистов по вопросам работы оборудования и программного обеспечения		систематически	30/ на месяц
26.6. Дополнительная работа	26.6.1. выполнение типографских работ, обеспечение полиграфическими услугами, продукцией, работы по сопровождению мероприятий школы-интерната и др.		систематически сбор заявок, формирование заказа и др.	30/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
26.7. Стабильно высокое качество по данному участку работы	самостоятельное применение современных технологий для повышения качества работы		постоянно	50/ на месяц
26.8. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)		наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц

22. Механик	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	27.1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта школы-интерната для обеспечения образовательного процесса	отсутствие замечаний	постоянно	30/ на месяц
	27.2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, отсутствие аварий, штрафов	0	40/ на месяц 20/на месяц 10/на месяц
	27.3. Ремонт автомобилей своими силами	без привлечения специализированных мероприятий	постоянно текущий ремонт	30/ на месяц 10/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	27.4. Исполнительская дисциплина	отсутствие штрафов, ДТП, обеспечение чистоты в гараже	постоянно	50/ на месяц
	27.5. Осуществление дополнительных работ	27.5.1. погрузочно-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы	постоянно	30/ на месяц
		27.5.2. мойка транспортного средства	ежедневно	30/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	27.6. организация техобслуживания транспортного средства	привлечение специализированных организаций	Согласно нормативных требований	40/ на месяц
27.7. Стабильно высокое качество выполняемой работы по данному участку	отсутствие жалоб, замечаний	0	50/ на месяц	
27.8. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>23. Юрисконсульт I категории</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	46.1. Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения, финансово-экономических документов	46.1.1. Соответствие нормам действующего законодательства, применение современных технологий (Ходатайство заместителя директора)	100 %	30 /на месяц, квартал
	46.2. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	46.2.1. Соответствие заданным нормам (Ходатайство заместителя директора)	100 %	30 /на месяц, квартал
	46.3. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	46.3.1. Иная работа, не входящая в должностные обязанности (Распоряжение, приказ директора, ходатайство заместителя директора)	Обеспечение работы в соответствии с планом	30 /на месяц, квартал
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	46.4. Осуществление юридических консультаций для воспитанников и работников учреждения	46.4.1. Отсутствие конфликтов в учреждении (Ходатайство заместителя директора)	0	30 /на месяц, квартал
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	46.5. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	46.5.1. Наличие регламентов по созданию внутренних документов (Ходатайство заместителя директора)	Соблюдение регламентов	30 /на месяц, квартал
	46.6. Высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	46.6.1. Подготовка документов, оформление и заключение контрактов и договоров на поставку товаров, продуктов питания и предоставление услуг (Ходатайство заместителя директора)	100% исполнения обязательств	50 /на месяц, квартал
		46.6.2. Деятельность по решению приоритетных задач ОУ: обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований	Наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 /на месяц, квартал
46.6.3. Участие в работе курсов, семинаров, совещаний, конференций различного уровня (Подтверждающий документ)		Выступление с докладом, сообщением, публикацией, применение материалов курсов, семинаров	30 /на месяц, квартал	

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>
--

<b>24. Специалист по закупкам</b>	обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30
		отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30
		своевременное составление документации и предоставление отчетности по закупкам	своевременное и полное предоставление отчетности	20
	экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20
	<b>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30
	<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20
		обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40
		соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10»

**Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач**

**25. Секретарь**

29.1. Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30/ на месяц
29.2. Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	отсутствие замечаний	20/ на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
29.3. Работа с архивными документами	обработка и предоставление информации	постоянно	50/ на месяц
29.4. Ведение работы с документацией по учащимся	работа с личными делами, заполнение баз данных и др.	отсутствие обоснованных претензий	50/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
29.5. Взаимодействие по документообеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20/ на месяц
29.6. Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30/ на месяц
29.7. Оперативная работа с входящей документацией	подготовка ответов	своевременно	30/ на месяц
29.8. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	ведение официальной нормативной документации (протоколы Советов, совещаний и т.д.), администрирование сайта и другие виды:	выполненная работа	50/на месяц
29.9. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц

**26. Заведующий хозяйством**

<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
32.1. Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний	30/ на месяц
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
32.2. Создание оптимальных условий для осуществления образовательного процесса, реабилитационно-оздоровительного процесса, организации питания	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; приготовления пищи, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов; отсутствие обоснованных жалоб	50/ на месяц
32.3. Своевременное оформление учетной документации	отсутствие замечаний от руководства	постоянно	30/ на месяц
32.4. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний	отсутствие предписаний или устранение в установленные сроки	30/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
32.5. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ПБ	соответствие нормативным требованиям	отсутствие нарушений	40/ на месяц
32.6. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	самостоятельное применение современных методов для повышения качества работы	постоянно	50/ на месяц

	32.7. Обеспечение качественного приема, хранения и отпуска материальных ценностей	отсутствие замечаний от руководства	отсутствие замечаний	20/ на месяц
	32.8. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
<b>27. Помощник воспитатель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	36.1. За индивидуальные деловые качества	организация системы мероприятий по безопасному сопровождению обучающихся	отсутствие фактов травматизма в период сопровождения обучающихся	20/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	36.2. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	высокая исполнительская дисциплина	постоянно	30/ на месяц
	36.3. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
<b>Столовая: 28. Кладовщик</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	33.1. контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	выявление некачественной продукции, своевременный, обоснованный отказ от приемки продуктов	постоянно	30/ на месяц
	33.2. Бесперебойная поставка продуктов	своевременное планирование поставки продуктов и заказ на поставку продуктов	100% обеспечение продуктами	30/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	33.3. Создание оптимальных условий для осуществления организации питания	обеспечение санитарно-гигиенических условий хранения продуктов, выполнение требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов; отсутствие обоснованных жалоб	50/ на месяц
	33.4. Своевременное оформление учетной документации	отсутствие замечаний от руководства	постоянно	30/ на месяц
	33.5. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний	отсутствие предписаний или устранение в установленные сроки	30/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	33.6. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ПБ	соответствие нормативным требованиям	отсутствие нарушений	40/ на месяц
	33.7. Обеспечение качественного приема, хранения и отпуска материальных ценностей	отсутствие замечаний от руководства	отсутствие замечаний	20/ на месяц
	33.8. Содержание складских помещений в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями	состояние помещений	отсутствие замечаний	20/ на месяц
	33.9. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц

29. Повар	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	37.1. Дополнительные работы	погрузо-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы	выполнение заданий в установленные сроки	50/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	37.2. Оперативность	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	50/ на месяц
	37.3. Проведение работ на высоком уровне	соблюдение норм охраны труда при проведении работ	100%	50/ на месяц
	37.4. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний	отсутствие предписаний или устранение в установленные сроки	30/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	37.5. За качественное исполнение обязанностей на своем участке в связи с аварийными ситуациями (отключение горячей воды, электроэнергии и т.д.)	исполнение обязанностей в полном объеме, качественно и в срок	100%	30/ на месяц
37.6. Обеспечение соблюдения санитарно-гигиенических норм, требований охраны труда и ПБ	соответствие нормативным требованиям	отсутствие нарушений	40/ на месяц	
37.7. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	самостоятельное применение современных методов для повышения качества работы	постоянно	50/ на месяц	
37.8. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	
30. Кухонный работник, мойщица посуды	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	38.1. Дополнительные работы	погрузо-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы	выполнение заданий в установленные сроки	50/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	38.2. Оперативность	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	50/ на месяц
	38.3. Проведение работ на высоком уровне	соблюдение норм охраны труда при проведении работ	100%	50/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	38.4. За качественное исполнение обязанностей на своем участке в связи с аварийными ситуациями (отключение горячей воды, электроэнергии и т.д.)	исполнение обязанностей в полном объеме, качественно и в срок	100%	30/ на месяц
	38.5. Обеспечение соблюдения требований ОТ и ТБ	соответствие нормативным требованиям	отсутствие нарушений	40/ на месяц
38.6. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	самостоятельное применение современных методов для повышения качества работы	постоянно	50/ на месяц	
38.7. Содержание помещений, участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка помещений	состояние помещений столовой	отсутствие замечаний	20/ на месяц	
38.8. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	
Обслуживающий персонал:	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	17.1. Отсутствие самовольных уходов обучающихся	отсутствие поданных заявлений в органы внутренних дел по розыску обучающихся	отсутствие замечаний и жалоб	30/ на месяц

<b>31. Няня</b>	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	17.2. Дополнительная работа, не входящая в должностные обязанности	(ремонтные работы, озеленение пришкольного участка, и др.)	выполнение работы	50/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	17.3. Соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний Роспотребнадзора	0	30/ на месяц
	17.4. Организация здоровьесберегающей среды для обучающихся	наличие благоприятной среды пребывания для обучающихся	отсутствие жалоб со стороны родителей и обучающихся, положительные отзывы	30/ на месяц
17.5. Высокий уровень профессионального мастерства	17.5.1. деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>32. Водитель</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	28.1. Обеспечение бесперебойной работы автотранспорта для обеспечения образовательного процесса	отсутствие замечаний	постоянно	30/ на месяц
	28.2. Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, правил дорожного движения	отсутствие замечаний надзорных органов, отсутствие аварий, штрафов	0	40/ на месяц 20/на месяц 10/на месяц
	28.3. Ремонт автомобилей своими силами	без привлечения специализированных мероприятий	постоянно текущий ремонт	30/ на месяц 10/ на месяц
	28.4. Качественное транспортное обслуживание мероприятий	отсутствие замечаний	0 замечаний	10 за каждое мероприятие
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	28.5. Исполнительская дисциплина	отсутствие штрафов, ДТП, обеспечение чистоты в гараже	постоянно	50/ на месяц
	28.6. Осуществление дополнительных работ	28.6.1. погрузочно-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы	постоянно	30/ на месяц
		28.6.2. мойка транспортного средства	ежедневно	30/ на месяц
	28.7. Участие в мероприятиях учреждения	районного, муниципального,	постоянно	10/ на месяц
		краевого уровня		20/ на месяц
	28.8. Управление несколькими ТС (разного типа, наличие категории)	управление 2-мя и более ТС	постоянно	50/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
28.9. Стабильно высокое качество выполняемой работы по данному участку	отсутствие жалоб, замечаний	0	50/ на месяц	

	28.10. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
--	---	---	---	---------------

<b>33. Кастелянша</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	34.1. Своевременное исполнение и организация мероприятий по соблюдению санитарно-гигиенических норм, определенных для школ-интернатов	соблюдение санитарно-гигиенических норм	отсутствие замечаний	30/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	34.2. Создание оптимальных условий для осуществления образовательного процесса, реабилитационно-оздоровительного процесса, организации питания	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; приготовления пищи, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности	отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов; отсутствие обоснованных жалоб	50/ на месяц
	34.3. Оперативность	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	50/ на месяц
	34.4. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзорных органов	наличие предписаний	отсутствие предписаний или устранение в установленные сроки	30/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	34.5. Обеспечение соблюдения требований ОТ и ПБ	соответствие нормативным требованиям	отсутствие нарушений	40/ на месяц
34.6. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	самостоятельное применение современных методов для повышения качества работы	постоянно	50/ на месяц	
34.7. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>34. Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	35.1. Предупреждение и/или устранение аварийных ситуаций без привлечения специализированных организаций	самостоятельное устранение аварийных ситуаций	регулярно	50/ на месяц
	35.2. Дополнительные работы	погрузо-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы, связанные с ликвидацией аварий	выполнение заданий в установленные сроки	50/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	35.3. Увеличение объема работ по ремонту сантехнических сетей и оборудования в связи с большой степенью изношенности	своевременное выполнение заданий по ремонту	отсутствие замечаний	50/ на месяц
35.4. Создание оптимальных условий для осуществления образовательного процесса, реабилитационно-оздоровительного процесса, организации питания	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; приготовления пищи, обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований	отсутствие замечаний по результатам проверок надзорных органов; отсутствие обоснованных	50/ на месяц	

		пожарной и электробезопасности	жалоб	
	35.5. Оперативность	выполнение заданий, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	50/ на месяц
	35.6. Проведение работ на высоком уровне	соблюдение норм охраны труда при проведении работ	100%	50/ на месяц
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>				
	35.7. За качественное исполнение обязанностей на своем участке в связи с аварийными ситуациями	исполнение обязанностей в полном объеме, качественно и в срок	100%	30/ на месяц
	35.8. Обеспечение соблюдения требований ОТ и ТБ	соответствие нормативным требованиям	отсутствие нарушений	40/ на месяц
	35.9. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	самостоятельное применение современных методов для повышения качества работы	постоянно	50/ на месяц

<b>35. Дворник</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	39.1. Дополнительные работы	погрузо-разгрузочные, благоустройство территории, ремонтные работы	выполнение заданий в установленные сроки	50/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	39.2. Проведение работ на высоком уровне	соблюдение норм охраны труда при проведении работ	100%	50/ на месяц
	39.3. Высокая интенсивность труда по уборке не асфальтированной части территории в зависимости от погодных условий	уборка территории в зависимости от погодных условий	100%	90/ на квартал
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	39.4. Содержание участков в строгом соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями, качественная уборка территории	состояние территории учреждения	отсутствие замечаний	20/ на месяц
39.5. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>36. Сторож</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	40.1. Обеспечение сохранности имущества школы-интерната	100%	отсутствие замечаний	30/ на месяц
	40.2. Дополнительная работа	контроль за постановкой на пульт охранной и пожарной сигнализации и снятием с пульта	регулярно	30/ на месяц
	40.3. Оперативность в устранении аварийных ситуаций	предупреждение и частичное устранение аварийных ситуаций	отсутствие претензий со стороны руководства школы-интерната	50/ на месяц
	40.4. Факторы риска	повышенный риск в связи с удаленностью и обособленностью района («Николаевка», частный сектор)	отсутствие претензий со стороны руководства школы-интерната	40/ на месяц

<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
40.5. Дополнительные работы	регулярный осмотр мест общего пользования в ночное время в связи с круглосуточным режимом работы школы-интерната	регулярно	100/ на год
<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
40.6. Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ	100%	отсутствие нарушений	40/ на месяц
40.7. Стабильно высокое качество работы по данному участку работы	высокая исполнительская дисциплина	постоянно	30/ на месяц
40.8. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц

<b>Административный персонал:</b>  <b>37. Руководитель структурного подразделения</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	18.1. Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения	подготовка документов, оформление и заключение контрактов и договоров на поставку товаров, предоставление услуг	100% исполнения обязательств	50/ на месяц
	18.2. Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих или надзирающих органов	отсутствие предписаний контролирующих органов	количество предписаний - 0	40/ на месяц
			устранение предписаний в установленные сроки	20/ на месяц
	18.3. Создание условий для осуществления процесса по организации образовательно-реабилитационного процесса	18.3.1. материально-техническая, ресурсная обеспеченность процесса	в соответствии с лицензией	10/ на месяц
		18.3.2. укомплектованность кадрами персонала подразделения, стабильность коллектива	100-90%	20/ на месяц
		18.3.3. обеспечение санитарно-гигиенических условий; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20/ на месяц
	18.4. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	18.4.1. организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10/ на месяц
		18.4.2. выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	выполнение запланированных работ: 100% 80%	20/ на месяц 10/на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	18.5. Снижение уровня заболеваемости обучающихся в результате обеспечения обучающихся сбалансированным и витаминизированным питанием	снижение количества заболевших обучающихся	отсутствие вспышек заболеваний	20/ на месяц
	18.6. Обеспечение комплектования контингента обучающихся	укомплектованность контингента школьников в соответствии с планом и проектной наполняемостью классов	отсутствие вакансий для обучающихся	20/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
18.7. Качество приготовления пищи, эстетическое оформление	отсутствие жалоб, отказов детей от приема пищи	количество предписаний - 0	40/ на месяц	

	блюд			
	18.8. Привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35/ на месяц
	18.9. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц
<b>Медицинский персонал:</b>  <b>38. Врач, медицинский психолог</b>	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
	42.1. Выполнение плана индивидуальной нагрузки	в процентах	выполнение от плана	30/ на месяц
	42.2. Выполнение плана вакцинации	в процентах	выполнение от плана	10/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>			
	42.3. Выполнение заданий, работы, не входящей в функциональные обязанности (Выполнение функции ответственного дежурного врача)	в часах (в неделе)	15-20 часов и более	10/ на месяц
			14-10 час	7/ на месяц
			9 час и менее	5/ на месяц
	42.4. Направление детей на консультацию к другим специалистам вне учреждения, на дополнительные обследования, а так же внутри учреждения.	своевременное	соблюдение сроков	5/ на месяц
	42.5. Выполнение заданий, работы, не входящей в функциональные обязанности	работа в комиссии по НСОТ, другая работа	выполненная работа	10/ на месяц
	42.6. Работа в условиях карантина	выполнение работ в очаге инфекции	наличие карантина	10/ на месяц
	42.7. Соблюдение преемственности в работе с другими врачами специалистами медицинского отделения	своевременность	отсутствие замечаний	5/ на месяц
	42.8. Работа по программе «Здоровье»	выполнение	проведение уроков, мероприятий.	10/ на месяц
	<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
	42.9. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, отсутствие замечаний выше стоящих руководителей учреждения	наличие или отсутствие предписаний, замечаний	отсутствуют	10/ на месяц
			своевременное устранение замечаний	5/ на месяц
	42.10. Отсутствие обоснованных жалоб в письменном виде на качество оказываемых услуг детям, соблюдение принципов этики и деонтологии.	жалобы, претензии	отсутствуют	10/ на месяц
	42.11. Качественное и своевременное заполнение и оформление медицинской документации.	количество нарушений	исполняется в полном объёме	10/ на месяц
имеются незначительные разовые упущения			10/ на месяц	
42.12. Исполнительская дисциплина (качественное, своевременное предоставление запрашиваемой информации, отчётов, справок)	количество замечаний	отсутствуют	10/ на месяц	
42.13. Высокий уровень профессионального мастерства	Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	

<b>39. Медицинская</b>	<b>Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач</b>			
	43.1. Выполнение индивидуальной нагрузки	выполнение в процентах	% от плана	30/ на месяц

<b>сестра, медицинская сестра по физиотерапии, медицинская сестра по массажу, медицинская сестра стерилизационной</b>	43.2. Работа в условиях карантина	выполнение работ в очаге инфекции	наличие карантина	30/ на месяц
	43.3. Выполнение плана вакцинации	выполнение в процентах	% от плана	30/ на месяц
	<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
	43.4. Своевременность выполнения врачебных назначений	количество замечаний	отсутствуют	15/ на месяц
	43.5. Инициативность, способность к оперативному выполнению заданий, указаний, распоряжений, вышестоящих руководителей учреждения	выполнение заданий	постоянные задания (работа с сан. активом)	15/ на месяц
			разовое задание	10/ на месяц
	43.6. Проведение процедур определённой сложности	количество процедур УВЧ в смену наличие процедур в месяц забор крови из вены	10 процедур УВЧ в смену проведение парафино-озокеритовых процедур в любом количестве забор крови в любом количестве	20/ на месяц
	<b>Выплаты за качество выполняемых работ</b>			
	43.7. Отсутствие осложнений при проведении исследований и процедур	осложнения	отсутствуют	5/ на месяц
	43.8. Отсутствие обоснованных жалоб в письменном виде на качество оказываемых услуг детям, соблюдение принципов этики и деонтологии.	жалобы, замечания	отсутствуют	5/ на месяц
	43.9. Качественное и своевременное заполнение и оформление медицинской документации, внешний вид документации	замечания	отсутствуют	10/ на месяц
	43.10. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпидрежима, фарм. порядка, ОТ, противопожарной безопасности по результатам проверок надзорных, контролирующих органов, руководителя структурного подразделения, учреждения	нарушения, замечания	отсутствуют	15/ на месяц
своевременное устранение			10/ на месяц	
43.11. Исполнительская дисциплина (качественное, своевременное предоставление запрашиваемой информации, отчётов, справок)	замечания, соблюдение сроков	отсутствуют	10/ на месяц	
43.12. Высокий уровень профессионального мастерства	деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц	
<b>40. Старшая медицинская сестра</b>	<b>Важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственность при выполнении поставленных задач</b>			
	44.1. Выполнение медицинским отделением плановых объёмов медицинской помощи воспитанникам	выполнение в процентах	выполнение от плана	30/ на месяц
	44.2. Укомплектованность отделения средним медицинским и младшим персоналом	процент	85-100	10/ на месяц
			60-84	7/ на месяц
	44.3. Организация метрологического обеспечения медицинского отделения	наличие	проводится регулярно	10/ на месяц
44.4. Выполнение заданий, связанных с большими объёмами информации, её достоверностью, своевременностью (договора, поставки медикаментов и дез. средств, мед.	выполнение	все объёмы без замечаний	30/ на месяц	
		не все объёмы, но без замечаний	10/ на месяц	

осмотры, мед. обследования сотрудников и т. д.)			
<b>Выплаты за интенсивность и высокие результаты</b>			
44.5. Выполнение срочных и/или важных заданий не входящих в должностные обязанности (мед. проверка водителей)	выполнение	своевременно, в срок, без замечаний	10/ на месяц
44.6. Рациональное и эффективное использование материальных ресурсов (медикаментов, расходных материалов), ведение учёта.	выполнение	выполняется, без замечаний	10/ на месяц
<b>Выплата за качество выполняемых работ</b>			
44.7. Отсутствие предписаний надзорных и контролирующих органов, отсутствие замечаний выше стоящих руководителей учреждения	наличие или отсутствие предписаний, замечаний	отсутствуют	10/ на месяц
		своевременное устранение	5/ на месяц
44.8. Отсутствие обоснованных жалоб в письменном виде на качество оказываемых услуг детям, соблюдение принципов этики и деонтологии.	жалобы, замечания	отсутствуют	5/ на месяц
44.9. Отсутствие замечаний по соблюдению санитарно-противоэпидемического режима, фарм. порядка.	количество замечаний	отсутствие замечаний	10/ на месяц
44.10. Качественное и своевременное заполнение и оформление медицинской документации, внешний вид документации	количество нарушений	исполняется в полном объёме	10/ на месяц
		имеются незначительные разовые упущения	5/ на месяц
44.11. Отсутствие нарушений правил внутреннего трудового распорядка, сан. эпидрежима, фарм. порядка, ОТ, ПБ по результатам проверок надзорных, контролирующих органов и руководителей учреждения	количество замечаний	отсутствуют	10/ на месяц
		своевременное устранение	5/ на месяц
44.12. Исполнительская дисциплина (качественное, своевременное предоставление запрашиваемой информации, отчётов, справок)	количество замечаний	отсутствуют	10/ на месяц
44.13. Высокий уровень профессионального мастерства	Деятельность по решению приоритетных задач ОУ (обучение и повышение квалификации по приоритетным задачам учреждения, прохождение осмотров и освидетельствований, работа в профессиональных сообществах)	наличие документов о повышении квалификации/осмотрах, документов, подтверждающих оплату	30 / на месяц

Приложение 6  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
имени В.П. Синякова»

**Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для заместителей директора и главного бухгалтера МАОУ школы-интерната № 1**

«Должности»	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
1	2	3	4	5
Заместитель директора, заместитель директора по хозяйственной части	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%
		сохранение здоровья обучающихся в учреждении	организация обеспечения обучающихся горячим питанием	отсутствие жалоб

	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%
<b>выплаты за интенсивность и высокие результаты работы</b>			
обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	общеобразовательные учреждения – не ниже 30%, гимназии, лицеи, школы с углубленным изучением предметов – не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой	30%
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%
		победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%
	достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%
	отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей численности
<b>выплаты за качество выполняемых работ</b>			
эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%

Главный бухгалтер	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-хозяйственной деятельности	30%	
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	
	обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%	
			в соответствии с лицензией	20%	
			отсутствие преждевременного списания имущества	20%	
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%	
			качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%
			отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%
			объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%
			повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%
	выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	внедрение новых программных форм бухгалтерского учета	использование новых программ	20%»»	

Приложение 7  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального бюджетного  
общеобразовательного учреждения «Средняя  
школа-интернат № 1 имени В.П. Синякова»

**Размер персональных выплат заместителям, заместителю директора по  
хозяйственной части и главному бухгалтеру Учреждения**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Сложность, напряженность и особый режим работы; наличие филиалов: до 3-х свыше 3-х	15% 45%
2	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	15%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	20%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	25%
	при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	30%
	при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%
	свыше 10 лет	25%
при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения**	35%	
при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения*	40%	
при наличии почетного звания «Заслуженный учитель», «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный мастер спорта», «Заслуженный работник культуры», «Заслуженный художник»**	35%	
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	40%	

<\*> размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<\*\*\*> производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

Приложение 8  
к Положению об оплате труда  
работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
имени В.П. Синякова»

**Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя,  
заместителю по хозяйственной части и главному бухгалтеру  
Учреждения**

Критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	Процент освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно, в полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные внутри учреждения	90% 80% 70% 60% 50%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

Приложение 9  
к Положению об оплате труда работников  
муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения  
«Средняя школа-интернат № 1  
им. В.П. Синякова»

Особенности оплаты труда отдельных категорий педагогических  
работников

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

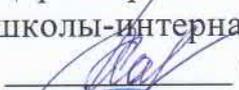
при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из «жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности

	преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
Учитель технология	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель образовательной организации начального или среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующей образовательную программу начального или среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования

Приложение 3  
к коллективному договору

От работодателя:  
Директор МАОУ  
школы-интерната № 1  
  
О.Ю. Харламова



От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ школы-интерната № 1  
  
Е.И. Симакова  
«03» июля 2023 г.

**Перечень должностей работников,  
имеющим ненормированный рабочий день, которым предоставляются  
дополнительно оплачиваемые дни к отпуску**

1. Заместитель директора по хозяйственной части – 6 календарных дней.
2. Главный бухгалтер – 6 календарных дней.

От работодателя:  
Директор МАОУ школы-интерната № 1  
О.Ю. Харламова

«03» июля 2023 г.



От работников:  
Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ школы интерната № 1  
Е.И. Симакова  
«03» июля 2023 г.

**Соглашение по проведению мероприятий по охране труда в МАОУ школе-интернате № 1 на 2023-2024 г.г.**

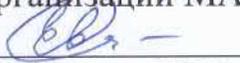
№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственный за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
<b>Организационные мероприятия</b>					
1.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации		В течение года	Комиссия по ОТ, зам. директора по ХЧ	
2.	Обучение и проверка знаний членов комиссии и ответственных за ОТ	3000	1 раз в 3 года	Специалист по ОТ	
3.	Обучение и проверка знаний по ОТ работников школы-интерната		В течение месяца со дня приема на работу с периодичностью 1 раз в 3 года	Комиссия по ОТ	
3.	Проведение вводного инструктажа с вновь принятыми работниками и заполнение журнала проведения инструктажа по ОТ и пожарной безопасности		При приеме на работу	Специалист по ОТ	
4.	Проведение первичного и повторного инструктажей и заполнение журнала по ОТ и пожарной безопасности с работниками		1 раз в полугодие, но не позднее чем через 6 месяцев	Руководители подразделений, служб	
5.	Проведение инструктажа и заполнение журнала по ОТ и пожарной безопасности с обучающимися		1 раз в полугодие, но не позднее чем через 6 месяцев, при проведении массовых мероприятий, выездов, экскурсий	Педагогические работники	

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственный за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
6.	Разработка и утверждение инструкций по ОТ и пожарной безопасности, согласование с профкомом в установленном порядке		По мере изменений законодательства	Специалист по ОТ	
7.	Обеспечение журналами инструктажа	3000	По необходимости	Специалист по ОТ	
8.	Утверждение списка работников, которым необходим предварительный и периодический медосмотр, сан. минимум		1 раз в года	Старшая медсестра, директор	140
9.	Утверждение списка работников, которым необходима компенсация за работу в опасных и вредных условиях труда		По результатам проведения специальной оценки условий труда	Комиссия по ОТ, директор	
10.	Утверждение списка работников, которые обеспечиваются СИЗ		По мере изменений	Комиссия по ОТ, директор	Медицинский, обслуживающий персонал
11.	Утверждение списка работников, которым положены моющие и обезвреживающие средства		По мере изменений	Комиссия по ОТ, директор	Медицинский, обслуживающий персонал
<b>Технические мероприятия</b>					
12.	Проверка исправности ламп и светильников в учебных кабинетах, рабочих помещениях	-	По мере необходимости	Зам. директора по ХЧ	140
13.	Остекление оконных проемов и их утепление	По смете	По мере необходимости	Зам. директора по ХЧ	140
14.	Проведение испытаний спортивных сооружений		В начале учебного года	Комиссия по ОТ	
15.	Проведение испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации	По смете	Раз в год	Зам. директора по ХЧ	140
<b>Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>					
16.	Медицинский осмотр	Согласно договору	Согласно графику	Старшая медсестра	140
17.	Прохождение санминимума	Согласно договору	Раз в год	Старшая медсестра	140
18.	Обеспечение работников горячим питанием	-	В течение учебного года	РСП Столовая	Все желающие
19.	Проведение цикла бесед с работниками об оказании первой доврачебной помощи	-	В течение года	Старшая медсестра	

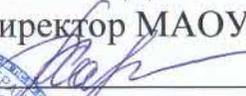
№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственный за выполнение мероприятия	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда
<b>Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>					
20.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	По смете	По нормативам	Зам. директора по ХЧ	Медицинский, обслуживающий персонал
21.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	По смете	По нормативам	Зам. директора по ХЧ	
22.	Обеспечение работников специальной одеждой в соответствии с Типовыми отраслевыми нормами	По смете	По нормативам	Зам. директора по ХЧ	Медицинский, обслуживающий персонал
23.	Проверка аптечек первой медицинской помощи	-	1 раз в год	Старшая медсестра	
24.	Приобретение дезсредств	Из расчета площади помещений	По нормативам	Старшая медсестра	
25.	Приобретение уборочного инвентаря	По смете	По мере необходимости	Зам. директора по ХЧ	
<b>Мероприятия по пожарной безопасности</b>					
26.	Инструктаж о соблюдении пожарной безопасности с обучающимися и работниками	-	1 раз в полгода	Зам. директора по ХЧ	140
27.	Проверка укомплектованности пожарных шкафов средствами пожаротушения, перезарядка огнетушителей	По смете	В течении года	Зам. директора по ХЧ	
28.	Организация обучения работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала		2 раз в год	Комиссия по ОТ, зам. директора по ХЧ	
29.	Обеспечение огнезащитной пропиткой деревянных конструкций	По смете	По нормативу	Зам. директора по ХЧ	
30.	Обеспечение огнезащитной пропиткой лестничных косоуров	По смете	По нормативу	Зам. директора по ХЧ	
31.	Обслуживание противопожарной сигнализации и системы оповещения	По смете	По нормативу	Зам. директора по ХЧ	
32.	Испытание внутреннего и внешнего водопроводов	По смете	По нормативу	Зам. директора по ХЧ	

СОГЛАСОВАНО:

Председатель первичной профсоюзной  
организации МАОУ школы-интерната № 1

 Симакова Е.И.  
«03» июля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МАОУ школы-интерната № 1  
 Харламова О.Ю.

«03» июля 2023 г.



### ПЕРЕЧЕНЬ

#### бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты работникам

Наименование должности, профессии	Наименование СИЗ	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)	Типовые отраслевые нормы		Примечание
			№, дата постановления	№ п/п	
1	2	3	4	5	6
Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014	23	
	Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара			
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
	Зимой дополнительно:				
	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	1 шт. на 2 года			
	Ботинки кожаные утепленные с защитным подноском или	1 пара на 1,5 года			
	Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	1 пара на 1,5 года			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014	135	
	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар			
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар			

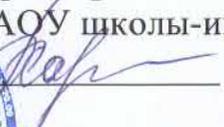
Повар	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014	122	
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
	Нарукавники из полимерных материалов	До износа			
Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014	11	
	Перчатки с точечным покрытием	12 пар			
	Перчатки резиновые	Дежурные			
Кухонный работник	Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	Приказ Минтруда России № 997н от 09.12.2014	60	
	Нарукавники из полимерных материалов	До износа			
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	6 пар			
	Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.			
Врач	Костюм хлопчатобумажный или	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства здравоохранения от 01.09.2010 № 777н	15	
	Халат	1 шт.			
	Шапочка	2 шт.			
Медицинская сестра	Костюм хлопчатобумажный или	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства здравоохранения от 01.09.2010 № 777н	15	
	Халат	1 шт.			
	Шапочка	2 шт.			
Старшая медицинская сестра	Костюм хлопчатобумажный или	1 шт. на 2 года	Приказ Министерства здравоохранения от 01.09.2010 № 777н	15	
	Халат	1 шт.			
	Шапочка	2 шт.			

Приложение № 6  
к Коллективному договору

## СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ школы-интерната № 1  
 — Е.И. Симакова  
«03» июля 2023 г.

## УТВЕРЖДАЮ

Директор  
МАОУ школы-интерната № 1  
 О.Ю. Харламова



«03» июля 2023 г.

## ПЕРЕЧЕНЬ

### рабочих мест, для которых необходима выдача обезвреживающих средств

Основание: Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»

Наименование профессий и должностей	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств (пункт типовых норм)	Норма выдачи на одного работника в месяц
Водитель	п.8. Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты)	Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
	п. 9. Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, мазут.	Очищающие кремы, гели и пасты	200 мл
Дворник	п. 4. Наружные работы, связанные с воздействием ультрафиолетового излучения диапазонов А, В, С или воздействием пониженных температур, ветра	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи)	100 мл

Наименование профессий и должностей	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств (пункт типовых норм)	Норма выдачи на одного работника в месяц
Кухонный работник	п. 2. Работы с водными растворами, водой (предусмотренные технологией), СОЖ на водной основе; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	100 мл
	п. 10. Работы с водой и водными растворами, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки)	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
Всем работникам	п. 7. Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло для мытья рук или жидкие моющие средства для мытья рук	Пользоваться смывающим средством, имеющимся в наличии в санитарно-бытовых помещениях.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИЙ И РАБОТ,  
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОТОРЫХ РАБОТНИКИ ОБЯЗАНЫ  
ПРОХОДИТЬ ПРЕДВАРИТЕЛЬНЫЕ И ПЕРИОДИЧЕСКИЕ  
МЕДИЦИНСКИЕ ОСМОТРЫ**

От работодателя:  
Директор МАОУ  
школы-интерната № 1  
О.Ю. Харламова



«03» июля 2023 г.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МАОУ школы интерната № 1  
Е.И. Симакова  
«03» июля 2023 г.

На основании приказа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерства здравоохранения Российской Федерации от 31.12.2020 № 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры» работники МАОУ школы-интерната № 1 обязаны проходить предварительные и периодические медицинские осмотры в следующем порядке:

№ п/п	Наименование работ, профессий	Медицинские осмотры (количество раз в год)
1.	Директор	1 раз в год
2.	Заместитель директора	1 раз в год
3.	Заместитель директора по хозяйственной части	1 раз в год
4.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	1 раз в год
5.	Заместитель директора по воспитательной работе	1 раз в год
6.	Руководитель структурного подразделения	1 раз в год
7.	Главный бухгалтер	1 раз в год
8.	Воспитатель	1 раз в год
9.	Методист	1 раз в год
10.	Педагог дополнительного образования	1 раз в год
11.	Педагог-библиотекарь	1 раз в год
12.	Педагог-организатор	1 раз в год
13.	Педагог-психолог	1 раз в год
14.	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	1 раз в год
15.	Социальный педагог	1 раз в год
16.	Старший вожатый	1 раз в год
17.	Тьютор	1 раз в год
18.	Учитель	1 раз в год
19.	Учитель-дефектолог	1 раз в год
20.	Учитель-логопед	1 раз в год
21.	Бухгалтер I категории	1 раз в год

22.	Ведущий бухгалтер	1 раз в год
23.	Ведущий документовед	1 раз в год
24.	Ведущий инженер	1 раз в год
25.	Лаборант	1 раз в год
26.	Механик	1 раз в год
27.	Оператор электронно-вычислительных машин	1 раз в год
28.	Секретарь	1 раз в год
29.	Специалист по закупкам	1 раз в год
30.	Специалист по кадрам I категории	1 раз в год
31.	Юрисконсульт I категории	1 раз в год
32.	Помощник воспитателя	1 раз в год
33.	Экономист II категории	1 раз в год
34.	Специалист по охране труда I категории	1 раз в год
35.	Няня	1 раз в год
36.	Врач	1 раз в год
37.	Инструктор по лечебной физической культуре	1 раз в год
38.	Медицинская сестра	1 раз в год
39.	Медицинская сестра по физиотерапии	1 раз в год
40.	Медицинская сестра по массажу	1 раз в год
41.	Медицинская сестра стерилизационной	1 раз в год
42.	Старшая медицинская сестра	1 раз в год
43.	Медицинский психолог	1 раз в год
44.	Водитель	1 раз в год
45.	Дворник	1 раз в год
46.	Кастелянша	1 раз в год
47.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1 раз в год
48.	Сторож	1 раз в год
49.	Кладовщик	1 раз в год
50.	Кухонный рабочий	1 раз в год
51.	Мойщица посуды	1 раз в год
52.	Повар	1 раз в год

На основании приказа Министерства здравоохранения Российской Федерации от 20.05.2022 № 342н «Об утверждении порядка прохождения обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, его периодичности, а также видов деятельности, при осуществлении которых проводится психиатрическое освидетельствование» обязательное психиатрическое освидетельствование проходят работники, осуществляющие педагогическую деятельность в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, деятельность по присмотру и уходу за детьми.

Повторное прохождение освидетельствования работником не требуется в случае, если работник поступает на работу по виду деятельности, по которому ранее проходил освидетельствование (не позднее двух лет) и по состоянию психического здоровья был пригоден к выполнению указанного вида деятельности. Результат ранее проведенного освидетельствования подтверждается медицинскими документами, в том числе полученными путем электронного обмена между медицинскими организациями.

