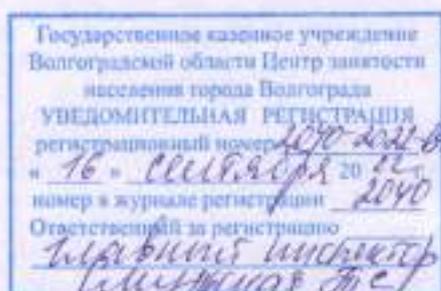


Муниципальное общеобразовательное учреждение
«Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина Центрального района Волгограда»



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального общеобразовательного учреждения
«Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина Центрального района Волгограда»
на 2022 – 2025 гг.

УТВЕРЖДЕН
общим собранием работников
МОУ Лицей №5 имени Ю.А.Гагарина
«30» августа 2022 г.
Протокол № 1

от работодателя:

Директор МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального
района Волгограда»



Тропкина Л.А.

«30» августа 2022 г.

от работников:

Председатель профсоюзного комитета
МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»

Пашигорова А.Ю.
«30» августа 2022 г.

г. Волгоград
2022 г.

СОДЕРЖАНИЕ

№ пп.	Наименование раздела	Страница
1.	Общие положения	3
2.	Трудовые отношения	5
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка повышение квалификации работников	7
4.	Содействие занятости работников	8
5.	Рабочее время и время отдыха	9
6.	Оплата и нормирование труда	13
7.	Социальные гарантии и компенсации	19
8.	Охрана труда и здоровья	21
9.	Социальное партнерство и гарантии профсоюзной деятельности	25
10.	Контроль за реализацией коллективного договора и ответственность сторон	29
11.	Порядок вступления в силу, регистрации коллективного договора, внесения дополнений и изменений в коллективный договор, разрешения споров в процессе его реализации	32
12.	Заключительные положения	33

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
МОУ «Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина
Центрального района Волгограда»
2. Положение об оплате труда работников МОУ
«Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина Центрального
района Волгограда»
3. Соглашение по охране труда МОУ
«Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина Центрального
района Волгограда»

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном учреждении «Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина Центрального района Волгограда» (далее – Лицей).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Региональное отраслевое соглашение, регулирующее социально-трудовые отношения в системе образования Волгоградской области на 2020 – 2022 годы (с дополнительным соглашением от 2021 года);
- Территориальное соглашение по организациям, находящимся в ведении департамента по образованию администрации Волгограда и его территориальных управлений на 2021- 2024 годы;
- иные нормативные правовые акты Российской Федерации и Волгоградской области, регулирующие трудовые и другие связанные с ними отношения.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Лицея 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 установленными трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Лицея Тропкиной Ларисы Александровны (далее – Работодатель);
- работники Лицея в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком), от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации Пашигорова Алёна Юрьевна.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Лицея, в том числе не участвовавших в коллективных переговорах.

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

1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить

к снижению уровня социально-экономического положения работников Лицея.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников сферы образования, по сравнению с условиями коллективного договора, со дня такого изменения автоматически применяются нормы законодательства Российской Федерации.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения его типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ч. 4 ст. 43 ТК РФ).

1.10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ч. 5 ст. 43 ТК РФ).

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ч. 6 ст. 43 ТК РФ).

1.12. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ч. 8 ст. 43 ТК РФ).

1.13. Работодатель учитывает мотивированное мнение Профкома при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в соответствии с ТК РФ (пункт 9.3 настоящего коллективного договора).

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профком:

- учет мотивированного мнения Профкома;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора, внесении дополнений и изменений в коллективный договор.

1.15. В совместной деятельности стороны, заключившие коллективный договор, выступают деловыми и равноправными партнерами, на принципах социального партнерства. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.16. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений. Приложения к коллективному договору являются неотъемлемой его частью.

Раздел 2. Трудовые отношения

2.1. Основанием для возникновения трудовых отношений между работником и работодателем является трудовой договор, заключаемый в соответствии с ТК РФ.

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

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. 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).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под подпись с

настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.8. Работодатель при разработке штатных расписаний именуем должности работников строго в соответствии с Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, разделом «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н, и приводит наименования всех имеющихся в учреждении должностей работников в соответствии с вышеуказанным справочником.

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

2.10. 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.

2.11. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях предусмотренных действующим законодательством.

2.13. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и дисциплинарного взыскания регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.14. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальном нормативном акте, который принимается Работодателем в порядке, установленном Уставом, по согласованию с Профкомом.

2.15. 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.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом образовательной организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами образовательной организации, являются недействительными и не могут применяться.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в разрезе специальности.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременно создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников (в том числе ежегодно до 01 сентября разрабатывать по согласованию с Профкомом график аттестации педагогических работников) в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276, руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 № 03-52/46, от 15.08.2011 № 03-515/59, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие

специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

- 36 часов в неделю: старшим воспитателям образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка; педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, старшим вожатым, инструкторам по труду; методистам, старшим методистам образовательных учреждений; тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования); руководителям физического воспитания образовательных учреждений, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки; инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

- 30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений, (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

5.1.4. 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.

5.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мотивированного мнения (по согласованию)

Профкома 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.ст. 124-125 ТК РФ.

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

5.1.9. Работодатель обязуется:

5.1.9.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

5.1.9.2. Предоставлять работникам по их заявлениям отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (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;

5.1.9.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

5.1.9.4. Разрешать женщинам, имеющим 2-х и более детей до 14 лет, по их просьбе, использовать ежегодный отпуск в летнее или удобное для них время.

5.1.9.5. Составлять расписание по согласованию с профкомом, с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономией времени учителей. Предусматривать в расписании свободные дни для выполнения учителями методической работы и для повышения их квалификации.

При составлении расписаний учебных занятий образовательные учреждения обязаны исключить нерациональные затраты времени

педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые не являются рабочим временем.

5.1.9.6. Привлекать работника к сверхурочным работам в соответствии с частью 4 ст. 99 ТК РФ только с предварительного согласия Профкома.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается работодателем локальным нормативным актом по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 101 ТК РФ).

5.1.9.7. Разрабатывать с учетом мнения Профкома график сменности работников Лицея, отнесенных к младшему обслуживающему персоналу (лаборантов, уборщиков служебных помещений, рабочих по комплексному обслуживанию здания и других); знакомить работников под роспись с графиком при принятии на работу.

5.1.10. Работодатель вправе предоставить по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.1.11. В дни работы к дежурству по образовательному учреждению педагогические работники привлекаются за 20 минут до начала учебных занятий, а освобождаются не ранее, чем через 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.1.12. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитывается сменность работы образовательного учреждения, 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.

5.1.13. Педагогические работники обязаны приходить в образовательное учреждение заблаговременно.

5.1.14. Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год Работодатель устанавливает по согласованию с Профкомом: предварительно – до ухода учителей в отпуск (не позднее 25 мая), окончательно – не позднее начала нового учебного года (01 сентября). Устанавливать объем учебной нагрузки не ниже ставки. Объем учебной нагрузки, а также ее характер сохранять на протяжении учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану или программе, сокращения количества классов, групп продленного дня. По желанию работников сохранять для них

преимуществом классов.

5.1.15. В каникулярное время учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного рабочего времени с согласия работника.

5.1.16. По желанию работника предоставлять ему ежегодный оплачиваемый отпуск по частям, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

5.1.17. По соглашению сторон ежегодный основной оплачиваемый отпуск, предусмотренный графиком отпусков, переносится на другое время по семейным обстоятельствам и иным уважительным причинам.

5.1.18. Время перерывов для отдыха и питания, а также, график сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются действующим законодательством.

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

5.1.19. О посещении занятий, режимных моментов администрацией (директором, заместителем директора, методистом) образовательного учреждения работник предупреждается за 24 часа.

5.1.20. Устанавливают гарантии в использовании рабочего времени педагога-психолога, согласно Письма Минобразования РФ № 29/ 1886-6 от 24.12.2001, 36 часов в неделю, из них 18 часов выполнение работы за пределами образовательного учреждения согласно утвержденному графику с оформлением локальных актов.

5.1.21. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю (суббота и воскресенье), при шестидневной рабочей неделе – один выходной день (воскресенье). Общим выходным днем является воскресенье.

Раздел 6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников Лицея осуществляется в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Волгоградской области, муниципальными правовыми актами Волгограда.

6.1.2. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными

педагогических работников, оговариваемое в трудовом договоре».

6.1.10. Тарификационный список учителей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Лицее и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год. Работодатель предоставляет работникам и Профкому предварительную тарификацию педагогических и руководящих работников до 31 мая, окончательную, с учетом изменения у них педагогического стажа, образования, категории по итогам аттестации, присвоения им ученой степени, – до 1 сентября; информирует Профком обо всех предстоящих изменениях в тарификации.

6.1.11. Знакомить под роспись работников учреждения с комплектованием, тарификацией, изменением норм труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ч. 2 ст. 74 ТК РФ)

6.1.12. Оплата труда работников Лицея, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

6.1.13. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогических работников являются показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогических работников. Устанавливать надбавки и стимулирующие выплаты за качество выполняемой работы, высокие показатели и напряженность в работе, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу в пределах установленного объема средств на оплату труда работников Лицея.

6.1.14. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований в следующие сроки:

при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада (ставки);

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

при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – с месяца подачи соответствующего заявления работодателю;

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

6.1.15. Лицей вправе распоряжаться фондом экономии заработной платы, который может быть использован на увеличение размеров надбавок

стимулирующего характера, премирование, оказание материальной помощи и другие выплаты, в том числе из средств, полученных от приносящей доход деятельности, с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.1.16. Оплата труда библиотечных, медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым должностям.

6.1.17. По отдельным видам работ и рабочим местам (должностям) при выполнении тех или иных видов работ (функций) в Лицее предусматривается система нормирования труда в соответствии со ст. 159, 162 ТК РФ в целях внедрения рациональных организационных, технологических и трудовых процессов, приведения в соответствие с действующим законодательством РФ, соблюдения санитарно-эпидемиологических требований.

6.1.18. Молодым специалистам, работающим в Лицее, производить доплату в соответствии с Постановлением Волгоградского Горсовета народных депутатов от 29.06.2005 № 20/366 «О принятии Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» (в редакции от 24.12.2014 № 24/712).

6.1.19. Присвоенные педагогическим работникам по результатам аттестации квалификационные категории (первая и высшая) сохраняются в течение срока, на который они присвоены.

В соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2010 № 1908, от 24.03.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь письмами Министерства образования и науки Российской Федерации и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 18.08.2010 № 03-52/46, от 15.08.2010 № 03-515/59, в которых даны разъяснения по применению порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, установленная аттестационной комиссией квалификационная категория учитывается:

- при работе в должности в образовательных учреждениях независимо от их типов или видов;

- по должности учитель, преподаватель, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности

присвоена квалификационная категория.

При переходе педагогического работника на другую должность квалификационная категория не сохраняется.

Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, учитывается в течение срока ее действия, в соответствии с Положениями, регламентирующими аттестацию педагогических работников, отраслевым соглашением.

6.1.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных учреждений, в период:

- временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет;
- при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательного учреждения, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- работы на выборной должности;
- исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, сохранить на период до одного года оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

6.1.21. При аттестации педагогических работников на ту же самую квалификационную категорию они могут воспользоваться иной формой ее проведения при наличии почетных званий и отраслевых наград (не зависимо от срока их получения).

6.1.22. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме:

- за первую половину месяца – 20 числа (текущего месяца);
- за вторую половину месяца – 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Расчетные листки по заработной плате выдаются следующими способами:

- педагогическим работникам рассылаются в электронном виде на адрес электронной почты каждого работника;

- младшему обслуживающему персоналу выдаются на бумажном носителе лично в руки под роспись.

6.1.23. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

6.1.24. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с окладами (тарифными ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. При этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ не может быть менее 4 % оклада (тарифной ставки).

6.1.25. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях: за каждый час ночной работы производится доплата в размере 35 % к окладу (статья 154 ТК РФ).

6.1.26. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

6.1.27. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

6.1.28. Сохранять за работниками, участвующими в забастовке из-за невыполнения данного коллективного договора по вине работодателя, заработную плату в полном размере (ст. 414 ТК РФ)

6.1.29. Работникам образовательного учреждения может выплачиваться материальная помощь в размере не более одного должностного оклада с приложением подтверждающих документов в случаях:

- тяжелого материального положения семьи;

- длительного дорогостоящего лечения (амбулаторного и стационарного) работника;

- требующих значительных единовременных затрат (смерть близких родственников, свадьба, рождение ребенка).

Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Осуществлять обязательное медицинское страхование работников (ст. 22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в фонды (социальный, медицинский, пенсионный)¹ в размерах, определенных законодательством (гл. 24 Налогового кодекса РФ).

7.1.2. Обеспечить своевременное заключение договоров с амбулаторно-поликлиническими учреждениями на проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров, диспансеризации работников.

7.1.3. Сохранять за работником средний заработок на период прохождения медосмотров (ст. 185 ТК РФ).

7.1.4. Осуществлять страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 214 ТК РФ).

7.1.5. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.1.6. Обеспечить представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.1.7. Обеспечивать матерям, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, матерям, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, использование сокращенного рабочего дня на 1 час в неделю с оплатой его, исходя из среднемесячной оплаты труда. Суммарная продолжительность предоставленных часов не должна превышать соответственно 51 час в год. Данный укороченный день предоставляется по письменному заявлению в удобное для матери (отца) и детей время.

7.1.8. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинского обследования, если таковые не могут быть проведены во внерабочее время.

7.1.9. Оказывать материальную помощь работникам за счет экономии фонда оплаты труда в соответствии с Положением об оплате труда работников.

7.1.10. Предоставлять работникам находящиеся в распоряжении учреждения спортивные сооружения и инвентарь для организации спортивно-оздоровительной работы.

¹ С 01.01.2023 в связи с объединением Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ, образован Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России) на основании Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации», Федерального закона от 14.07.2022 № 240-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

7.1.11. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста 40 лет, за исключением лиц, указанных в ч. 3 ст. 185.1 ТК РФ, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст.185.1 ТК РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

7.1.12. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 18 лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста 14 лет (ст. 262.2 ТК РФ).

7.1.13. Работодатель обязуется предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с Работодателем.

7.2. Профком обязуется:

7.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, пенсионный, социальный)².

7.2.2. Контролировать проведение периодических и дополнительных медицинских осмотров и диспансеризации работников.

² С 01.01.2023 в связи с объединением Пенсионного фонда РФ и Фонда социального страхования РФ, образован Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальный фонд России) на основании Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ «О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации», Федерального закона от 14.07.2022 № 240-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

7.2.3. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.2.4. Контролировать представление гарантий и льгот работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями (ст.ст. 253-264 ТК РФ).

7.2.5. Контролировать предоставление в Пенсионный фонд ³ достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст. 6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

7.2.6. Оказывать юридическую помощь в вопросах трудового, пенсионного законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2.7. Выделять средства на оказание материальной помощи членам профсоюза, находящимся в трудной жизненной ситуации, в связи со смертью близких родственников (родителей, детей, супруга) и других случаях.

7.2.8. Способствовать оздоровлению сотрудников и членов их семей.

7.2.9. Частично компенсировать работникам (членам профсоюза):

- стоимость санаторно-курортной путевки или проезда к месту лечения;

- стоимость путевки для детей в детские оздоровительные лагеря.

7.2.10. Обеспечивать детей сотрудников новогодними подарками.

Раздел 8. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

Для реализации этого права заключать Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах в соответствии действующим законодательством.

8.1.3. Проводить оценку профессиональных рисков в соответствии действующим законодательством.

8.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по

³ С 01.01.2023 именуется Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальным фондом России) на основании Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации", Федерального закона от 14.07.2022 № 240-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

охране труда, обучение и проверку знаний по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

8.1.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя.

8.1.8. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, анализ микроповреждений (микротравм) в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, в случае если вредные условия труда будут установлены по результатам специальной оценки условий труда.

8.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) Профкома.

8.1.14. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить члены Профкома.

8.1.16. Осуществлять совместно с Профкомом контроль за состоянием, условиями и охраной труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к

их устранению.

8.1.18. Обеспечить прохождение работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров.

8.1.19. Обеспечивать в любое время года замену работнику для прохождения санаторно-курортного лечения.

8.1.20. Уполномоченное лицо по охране труда от профессионального союза или трудового коллектива может быть уволено по инициативе администрации только с предварительного согласия трудового коллектива или профсоюзной организации.

8.1.21. Обеспечивать своевременное направление на обучение работников Лицея по охране труда.

8.1.22. Проводить своевременно и качественно вводный, первичный (на рабочем месте), повторный и внеплановый инструктажи по охране труда.

8.1.23. Рассматривать на совместных с Профкомом совещаниях вопросы заключения и выполнения Соглашения по охране труда, охраны жизни и здоровья работников образовательных учреждений, регулярно информировать коллектив Лицея о мерах, предпринимаемых в этой области.

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.3. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

8.2.4. Проходить обязательные, предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), психиатрические освидетельствования в соответствии с действующим законодательством.

8.2.5. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Участвовать в рассмотрении вопросов охраны жизни, здоровья и труда в Лицее, по разбору жалоб и обращений сотрудников.

8.3.2. Организовывать общественный контроль состояния условий, охраны труда и выполнения Работодателем обязанностей в соответствии

со ст. 20 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».

8.3.3. Участвовать и организовывать деятельность совместных комитетов (комиссий) по охране труда в Лицее.

8.3.4. Организовывать работу уполномоченного лица по охране труда профсоюзных комитетов (трудовых коллективов).

8.3.5. Организовывать и обеспечивать проведение общественного контроля по охране труда на рабочих местах, проверку выполнения коллективного договора, Соглашения по охране труда.

8.3.6. Участвовать в расследовании случаев производственного травматизма, в рассмотрении трудовых споров.

8.3.7. Анализировать случаи травматизма (в т.ч. микротравм) и заболеваемости с целью выработки мероприятий по их предупреждению и снижению.

8.3.8. Приостанавливать выполнение работы совместно с уполномоченным лицом по охране труда после официального уведомления работодателя в случае ухудшения условий труда и учебы, грубых нарушений охраны труда и техники безопасности до устранения выявленных нарушений.

8.3.9. Осуществлять общественный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы права, выполнением условий коллективного договора.

8.3.10. Содействовать заключению и выполнению условий коллективного договора и соглашения по охране труда в Лицее, выделению санаторно-курортных путевок работникам и членам их семей, которым по назначению врача рекомендовано санаторно-курортное лечение.

8.3.11. Оказывать бесплатную консультативную и правовую помощь работникам в вопросах занятости, найма и увольнения, предоставления льгот и гарантий.

8.3.12. Проводить обучение профсоюзного актива вопросам трудового законодательства, охраны труда и техники безопасности, другим вопросам.

8.3.13. Участвовать в работе комиссии по приемке Лицея к новому учебному году.

8.3.14. Осуществлять контроль предоставления ежегодных основных и дополнительных оплачиваемых отпусков, режимом и условиями труда, отдыхом работников.

Раздел 9. Социальное партнерство и гарантии профсоюзной деятельности

9.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

9.1.1. Строить взаимоотношения на основе принципов социального

партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

9.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

9.1.3. Обеспечивать участие представителей сторон коллективного договора в управлении учреждением посредством участия в работе руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его реализацией; взаимно предоставлять полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

9.1.4. Реализовывать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в рабочем коллективе.

9.2. Взаимодействие Работодателя с Профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения Профкома в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;
- учета мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном ст. 373 ТК РФ;
- согласования Профкомом локальных нормативных правовых актов и решений Работодателя по социально-трудовым вопросам в целях достижения единого мнения сторон.

9.3. Работодатель обязан рассматривать с учетом мотивированного мнения Профкома в соответствии с ТК РФ следующие вопросы:

- установления порядка проведения аттестации на соответствие занимаемой должности (ч. 2 ст. 81 ТК РФ);
- увольнения членов профсоюза по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3, п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ;
- разделения рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- установления очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятия локальных нормативных актов, устанавливающих системы оплаты труда включая порядок стимулирования труда (ст.ст. 135, 144 ТК РФ);
- установления сроков выплаты заработной платы работникам и утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определения систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- принятия локальных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда (ст. 162 ТК РФ);
- утверждения правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- обеспечения безопасных условий и охраны труда, в том числе разработки инструкций по охране труда, создание комиссии по охране труда (ст. 214 ТК РФ);
- утверждения порядка осуществления и введения электронного документооборота (ст. 22.2 ТК РФ);
- обмена документами между работодателем и работником в форме электронного документа или электронного образа документа в исключительных случаях (ст. 22.3 ТК РФ);
- введения и отмены ранее срока режима неполного рабочего времени при угрозе массового увольнения из-за изменений определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- привлечения к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (ст. 82 ТК РФ);
- определение порядка и формы взаимодействия дистанционного работника и работодателя (ст. 312.3 ТК РФ), режима рабочего времени дистанционного работника, а при временной дистанционной работе определение продолжительности и (или) периодичности выполнения работником трудовой функции дистанционно (ст. 312.4 ТК РФ), ;
- определение порядка, сроков и размеров компенсации дистанционному работнику за использование принадлежащих ему или арендованных им оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещения расходов, связанных с их использованием (ст. 312.6 ТК РФ);
- определение особенностей охраны труда дистанционных работников (ст. 312.7 ТК РФ);
- принятие локального нормативного акта о временном переводе работников на дистанционную работу в исключительных случаях (ст. 312.9

ТК РФ)

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

9.4. Права и гарантии деятельности Профкома 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 России, отраслевых соглашений, Устава Лицея, настоящего коллективного договора.

9.5. Работодатель обязан способствовать деятельности Профкома, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности.

9.6. Стороны договорились о том, что:

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

9.6.2. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по основаниям, предусмотренным п. 2, п. 3 и п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) Профкома (ч.ч. 2, 3 ст. 82 ТК РФ)

9.6.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить Профкому оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, предоставить средства связи, оргтехнику и необходимые нормативные правовые документы, а также возможность размещения информации в доступном для всех работников Лицея месте (ст. 377 ТК РФ).

9.6.4. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые действующим законодательством предусмотрено увольнение.

9.6.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза (при наличии их письменных заявлений) в размере, установленном Профкомом, но не менее 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка

перечисления средств не допускается (ч. 5 ст. 377 ТК РФ).

9.6.6. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил Профком представлять его интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), Работодатель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном Профкомом, но не менее 1% (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Профкома, в том числе выполняющих работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, на время участия в качестве делегатов в созываемых Профсоюзом съездах, конференциях, проводимых им семинарах, совещаниях, краткосрочной профсоюзной учебы, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза и других мероприятиях.

9.8. Председатель Профкома может быть уволен по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.9. Члены Профкома, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профкома подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

9.10. Работодатель предоставляет Профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Лицея.

9.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии Лицея, комиссий Лицея по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

9.12. Работа в качестве председателя Профкома и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности Лицея и учитывается при награждении и поощрении работников.

9.13. Председателю Профкома производится доплата в размере 20 % от должностного оклада учителя по профессиональным квалификационным группам должностей.

9.14. Стороны совместно:

9.14.1. Представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам Лицея;

9.14.2. Принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей Работодателя в деятельность Профкома и ее выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза.

9.15. Информация о деятельности первичной профсоюзной организации отображается на информационном стенде в здании Лицея и на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Раздел 10. Контроль за реализацией коллективного договора и ответственность сторон

10.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией по ведению коллективных переговоров по подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Лицея.

10.2. Стороны договорились и обязуются:

10.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

10.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

10.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

10.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам.

10.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 10 дней со дня получения соответствующего письменного запроса.

10.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям Профкома.

10.2.7. Профком отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к Профкому, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного

прекращения полномочий.

10.3. Работодатель обязуется:

10.3.1. Соблюдать права и гарантии Профкома, Профсоюза, установленные законодательством, отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ, раздел 9 коллективного договора).

10.3.2. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления Профкома по устранению нарушений трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3.3. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профкома и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным пунктом вторым или третьим части первой ст. 81 ТК РФ, принимать с предварительного согласия, соответствующего вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации.

10.3.4. Обеспечивать осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в устав Лицея в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников, включая закрепление в уставе порядка принятия решения о назначении представителя работников (члена Профкома) членом наблюдательного совета.

10.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

10.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.4.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4.5. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

10.4.6. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

10.4.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.4.8. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

10.4.10. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

10.4.12. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

10.4.13. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

10.4.15. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения, своевременностью выплаты заработной платы.

10.4.16. Совместно с Работодателем разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.4.17. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.4.18. Осуществлять контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.4.19. Осуществлять общественный контроль над своевременным полным перечислением страховых платежей.

10.4.20. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.4.21. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.4.22. Разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

Раздел 11. Порядок вступления в силу, регистрации коллективного договора, внесения дополнений и изменений в коллективный договор, разрешения споров в процессе его реализации

11.1. Настоящий договор заключается на трехлетний срок – с 2022 по 2025 гг. и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

11.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

11.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ).

При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров.

Принятие сторонами дополнений и изменений в коллективный договор оформляется дополнительным соглашением, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и доводится до сведения всех работников.

11.4. Оформленный надлежащим образом коллективный договор (дополнения и изменения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в уполномоченный орган – ГКУ Волгоградской области «Центр занятости населения г. Волгограда».

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

11.8. Стороны договорились, что:

11.8.1. Совместно разрабатывают и утверждают ежегодный план мероприятий по выполнению коллективного договора.

11.8.2. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля ежегодно на общем собрании работников.

11.8.3. Рассматривают в срок не более семи дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.8.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, социальной напряженности в коллективе.

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

11.8.6. Коллективные переговоры по заключению коллективного договора Лицея на новый период будут начаты не позднее 30 мая 2025 года.

Раздел 12. Заключительные положения

12.1. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть под подпись доведен Работодателем до сведения работников в течение пяти рабочих дней после его подписания, не включая периоды временной нетрудоспособности, нахождения работника в отпуске, служебной командировке, отсутствия на работе по другим уважительным причинам.

12.2. В течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (дополнений и изменений к коллективному договору) Работодатель размещает скан-копию коллективного договора (дополнений и изменений к коллективному договору) с имеющимися приложениями на официальном сайте Лицея в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

12.3. Каждый вновь принимаемый на работу в Лицей работник до подписания трудового договора должен быть под подпись ознакомлен Работодателем с коллективным договором (вместе с приложениями к нему), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью.

Подписи сторон:

От работодателя:

Директор муниципального
общеобразовательного учреждения
«Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина
Центрального района Волгограда»



/Тропкина Лариса
Александровна

«30» августа 2022 г.

МП

От работников:

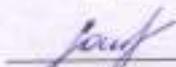
Председатель профсоюзного
комитета муниципального
общеобразовательного учреждения
«Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина
Центрального района Волгограда»

/Пашигорова
Алена Юрьевна

«30» августа 2022 г.

Приложение № 1
к коллективному договору
МОУ «Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина
Центрального района Волгограда»
от 30 августа 2022 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»


А.Ю.Пашигорова
« 30 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»


Л.А.Троицкая
« 30 » августа 2022 г.



ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

муниципального общеобразовательного учреждения
«Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина
Центрального района Волгограда»

г. Волгоград
2022 г.

1. Общие положения

1.1. Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного учреждения «Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина Центрального района Волгограда» (далее – Лицей) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Уставом Лицея, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

1.3. ПВТР 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 ПВТР используются следующие основные понятия:

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

общеобразовательное учреждение – образовательное учреждение, действующее на основании Типового положения об общеобразовательном учреждении (далее – образовательное учреждение, учреждение);

педагогический работник – работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» Квалификационных характеристик должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

учебно-вспомогательный персонал – работники, занимающие должности, предусмотренные разделом «Должности учебно-вспомогательного персонала» Квалификационных характеристик должностей работников образования Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

младший обслуживающий персонал – работники, занятые выполнением функций обслуживания, не имеющие прямого отношения к образовательному процессу;

административно-управленческий персонал – работники, которыми непосредственно осуществляются управленческие функции либо выполняются работы, связанные с техническим обеспечением управления;

представитель работодателя – руководитель организации или уполномоченное им лицо (лица) в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, Уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

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

работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательным учреждением;

работодатель – юридическое лицо (образовательное учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

1.5. ПВТР утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, и являются неотъемлемой частью коллективного договора Лицея (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в данном образовательном учреждении.

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

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

В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

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

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 учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителя, руководителя структурного подразделения – не более шести месяцев.

2.1.5. 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 ТК 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).

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской

Федерации».

К педагогической деятельности не допускаются лица:

лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;

имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 331 ТК РФ;

имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце 3 ст. 331 ТК РФ;

признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

2.1.7. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 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 и (или) 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.

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

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 Пенсионного фонда Российской Федерации¹ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе

¹ С 01.01.2023 именуется Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальным фондом России) на основании Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и

индивидуального (персонифицированного) учета (ч. 4 ст. 65 ТК РФ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется) (ч. 5 ст. 65 ТК РФ).

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

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

2.1.10. Прием на работу оформляется трудовым договором. Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ о приеме на работу. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (ч. 1 ст. 68 ТК РФ).

2.1.11. 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).

2.1.12. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ч. 1 ст. 67 ТК РФ).

2.1.13. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ч. 2 ст. 67 ТК РФ).

2.1.14. 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 (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

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

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

2.1.17. 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, для хранения в информационных

ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации².

В сведения о трудовой деятельности включаются информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная ТК РФ, иным федеральным законом информация.

В случаях, установленных ТК РФ, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю сведения о трудовой деятельности вместе с трудовой книжкой или взамен ее. Сведения о трудовой деятельности могут использоваться также для исчисления трудового стажа работника, внесения записей в его трудовую книжку (в случаях, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом на работника ведется трудовая книжка) и осуществления других целей в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.18. Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, в целях охраны здоровья населения обязаны проходить медицинские осмотры (ч. 2 ст. 213 ТК РФ).

2.1.19. Образовательное учреждение вправе применять в своей деятельности электронный документооборот, который предусматривает создание, подписание, использование и хранение документов, связанных с деятельностью образовательной организации, в электронном виде без дублирования на бумажном носителе, если иное не установлено Федеральным законом «Об образовании». Решение о введении электронного документооборота и порядок его осуществления утверждаются образовательной организацией в соответствии со ст. 22.2 ТК РФ и по согласованию с ее учредителем.

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключение 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 заключение трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключение 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 требованию лица, которому отказано в заключение трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

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

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

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

² С 01.01.2023 именуется Фондом пенсионного и социального страхования Российской Федерации (Социальным фондом России) на основании Федерального закона от 14.07.2022 № 236-ФЗ "О Фонде пенсионного и социального страхования Российской Федерации", Федерального закона от 14.07.2022 № 240-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации».

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

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

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (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 одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

2.3.5. По соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым 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, а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных ТК РФ, 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;

не применяющего выданные ему в установленном порядке средства индивидуальной защиты, применение которых является обязательным при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях;

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.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе, если иное не предусмотрено ТК РФ, другими федеральными законами (ч. 2 ст. 76 ТК РФ).

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы как за простой (ч. 3 ст. 76 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.

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 образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с 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.

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 учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу в соответствии с действующим законодательством.

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

Трудовой договор с учителем в связи с уменьшением учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от него причинам, в том числе при полном ее отсутствии, не может быть расторгнут до конца 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.).

За совершенный аморальный проступок в связи с исполнением работником трудовых обязанностей, может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

2.4.11. Трудовой договор с работником образовательного учреждения прекращается в случае заключения трудового договора в нарушение установленных ТК РФ, иными федеральным законом ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности (п.11 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

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

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

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

2.4.14. 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).

2.4.15. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет (ст. 140 ТК РФ); выдать сведения о трудовой деятельности в порядке, установленном статьями 66.1 и 84.1 ТК РФ.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена 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.

2.4.16. При получении трудовой книжки в связи с увольнением работник под подпись знакомится с приказом об увольнении, расписывается в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК 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 учреждением 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 по охране труда и обеспечению безопасности труда;

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

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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. соблюдать деловой стиль одежды, иметь опрятный внешний вид;

3.2.12. сообщать Работодателю об изменении персональных данных в трехдневный срок со дня таких изменений.

3.2.13. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения 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 учреждении;

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях 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 образовательного учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения 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 образовательного учреждения, 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;

3.4.6. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника.

3.5. Работодатель имеет право:

3.5.1. на управление образовательным учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

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 через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, 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 образовательного учреждения, 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, трудовыми договорами создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств 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);

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

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников образовательного учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. 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, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором или трудовым договором. 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 учреждения в помещениях образовательного учреждения и на территории учреждения запрещается:

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

хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В образовательном учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, занимающих следующие должности, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями: субботой и воскресеньем; режим работы: с 8.30 до 17.30 с перерывом на обед с 12.00 до 13.00:

- заместитель директора по административно-хозяйственной работе;
- главный бухгалтер;
- ведущий бухгалтер;
- бухгалтер;
- специалист по закупкам;
- заведующий хозяйством;
- инженер всех специальностей и наименований без категории и 2 категории;
- специалист по кадрам;
- специалист по охране труда.

4.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписаниями занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения³.

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

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

4.1.4. Выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, педагогами дополнительного образования характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени учителя, которое утверждается руководителем образовательного учреждения 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) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамический час» для обучающихся 1го класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий

³ Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов для отдыха и питания могут определяться по категориям работников образовательного учреждения (руководители, их заместители, другие руководящие работники; учителя, преподаватели, педагоги дополнительного образования; иные педагогические работники; учебно-вспомогательный персонал и рабочие профессии, медицинский персонал, персонал столовой и др.) правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами.

продолжительностью, не превышающей 40 минут⁴.

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 программой⁵;

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

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 образовательном учреждении 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 учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, 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 образовательному учреждению 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 образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников (учителя, 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 образовательного учреждения.

4.1.8. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленных для обучающихся учреждения, 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 учреждения, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной,

⁴ Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

⁵ Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний устанавливается локальными актами образовательного учреждения.

методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, его заместителей, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения и устанавливается в следующем порядке: с 8.30 до 17.30 с перерывом на обед с 12.00 до 13.00.

Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих 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 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.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

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

4.1.13. 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).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁶.

4.1.15. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года⁷.

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

⁶ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

⁷ В соответствии со ст. 104 ТК РФ порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должен предусматривать: категорию работников, которым устанавливается суммированный учет рабочего времени (водители и др.); продолжительность учетного периода; норму рабочих часов за учетный период; график работы (сменности).

Российской Федерации⁸.

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 учреждения, коллективным договором)⁹:

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 образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

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

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

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

4.2. Установление учебной нагрузки учителей:

4.2.1. 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.

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

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

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

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

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

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в

⁸ В исключительных случаях в образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников (школы-интернаты, детские дома, интернаты при общеобразовательных учреждениях), в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня в пределах установленной нормы часов, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

⁹ Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

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

установленном законодательством порядке.

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

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

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

4.2.8. 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.

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

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

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

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

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

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

4.2.12. Руководитель учреждения, его заместители, руководители структурных подразделений и другие работники образовательного учреждения 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 учреждений, 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 данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему предмету в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Вопросы оплаты труда работников Лицея регулируются Положением об оплате труда, являющимся неотъемлемой частью коллективного договора.

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 учреждения обеспечивается возможность приема пищи одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении.

Для отдельных категорий работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12.00 до 13.00.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их отдельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

4.3.7. Работникам образовательного учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью **28 календарных дней**.

4.3.8. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью **56 календарных дней**.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения.

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

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

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений: объявление благодарности, выдача премии, награждение почетной грамотой и другие виды поощрений.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

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

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 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);

- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя (п. 7.1 ст. 81 ТК РФ);

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

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

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

- повторного в течение одного года грубого нарушения устава образовательного учреждения (п. 1 ст. 336 ТК РФ).

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

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

Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

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

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

6.7. 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.

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

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

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

VII. Заключительные положения

7.1. ПВТР или наиболее важные их них извлечения вывешиваются в учреждении в доступных для чтения местах.

7.2. Изменения и дополнения в ПВТР вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

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

ПОЛОЖЕНИЕ
ОБ ОБЛАДЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Школа № 5 имени Ю.А. Гагарина»
Центрального района Волгограда

г. Волгоград
2011 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии постановлением администрации Волгограда от 24.12.2018 № 1832 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда», Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., со статьями 135, 144, 145 Трудового кодекса Российской Федерации, Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год, утвержденными решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12, Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов»; приказами департамента по образованию администрации Волгограда от 26.07.2019 № 498 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 21.06.2019 г. № 409 «Об утверждении критериев и показателей эффективности деятельности руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», от 26.06.2019 № 418 «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда» от 26.07.2019 № 499 «О внесении изменений в приказ департамента по образованию администрации Волгограда от 26.06.2019 г. «Об утверждении порядка установления должностного оклада руководителя образовательного учреждения, находящегося в ведении департамента по образованию администрации Волгограда», от 28.08.2019 г. № 589 «Об утверждении Положения об установлении надбавок стимулирующего характера и премирования руководителей муниципальных образовательных учреждений подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда» и его территориальным управлениям», от 20.06.2019 г. № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда», постановлением Правительства Российской Федерации от 08 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказом комитета образования, науки и молодежной политики Волгоградской области от 09.01.2019 № 2 «Об утверждении Положения о размере и порядке выплаты компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, а также выплат лицам, привлекаемым для работы в региональном центре обработки информации в период подготовки и проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования в Волгоградской области»

1.2. Настоящее Положение определяет систему и условия оплаты труда работников МОУ Лицея и включает в себя:

- минимальные оклады, минимальные должностные оклады, минимальные ставки заработной платы работников лицея по профессионально - квалификационным группам (далее - ПКГ);
- размеры минимальных окладов по должностям, не включенным в ПКГ;

– размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы и размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам;

– особенности установления объема учебной нагрузки педагогических работников учреждения, порядок исчисления им заработной платы;

– порядок и условия почасовой оплаты труда;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера, критерии их установления;

– условия оплаты труда руководителя лица, его заместителей и главного бухгалтера;

– иные вопросы оплаты труда.

1.3. Система оплаты труда работников лица устанавливается в целях:

- реализации приоритетных направлений развития образовательной системы Волгограда;

- повышения эффективности и качества педагогического труда;

- повышения уровня реального содержания заработной платы работников лица;

- повышения мотивации педагогических и руководящих работников лица к качественному

результату труда;

- повышения кадровой обеспеченности лица, в том числе путем создания условий для привлечения в учреждение высококвалифицированных специалистов.

1.4. Фонд оплаты труда работников лица формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств или объема субсидий, предоставляемых из бюджета, а также средств, полученных от оказания платных дополнительных образовательных услуг. Фонд оплаты труда отражается в Плане финансово-хозяйственной деятельности лица.

1.5. Ежемесячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже *минимального размера оплаты труда*, установленного действующим законодательством Российской Федерации.

1.6. Оплата труда работников лица, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Заработная плата работника лица предельными размерами не ограничивается.

заработной платы в определенных размерах и в устанавливаемые сроки.

1.8. Система оплаты труда в лице устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями к ним, локальными нормативными актами лица, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением, а также с учетом мнения представительного органа работников Лицея.

1.9. Размеры должностных окладов, окладов, ставок заработной платы, порядок установления повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам, а также размеры премий и иных выплат определяются Лицеєм самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, без ограничения их максимальными размерами, и утверждаются локальными нормативными актами учреждения.

2. Порядок и условия оплаты труда работников лица.

2.1. Основные условия оплаты труда работников МОУ Лицей № 5 имени Ю.А.Гагарина.

2.1.1. Система оплаты труда работников МОУ Лицей включает в себя размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.1.2. Система оплаты труда работников лица устанавливается с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников лицея.

2.1.3. Дифференциация типовых профессий рабочих и должностей служащих, включенных в штатное расписание лицея по квалификационным уровням ПКГ и не включенных в ПКГ, осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности, по соответствующей профессии или специальности. Указанные должности и профессии соответствуют уставным целям лицея и содержатся в соответствующих разделах единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов.

2.1.4. Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ работников лицея, занимающих должности служащих и осуществляющих профессиональную деятельность по общеотраслевым профессиям рабочих образовательных учреждений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к определенной ПКГ по квалификационным уровням ПКГ в соответствии с Приложением 1 к настоящему Положению.

Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов работников лицея, не включенных в ПКГ, устанавливаются согласно приложению 2 к Положению.

2.1.5. Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работникам лицея устанавливаются руководителем учреждения по квалификационным уровням ПКГ и не включенным в ПКГ, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации работников лицея, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом профессиональных стандартов, сложности и объема выполняемой работы.

Размеры должностных окладов (окладов), ставок заработной платы определяются путем суммирования размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ и размеров повышения минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по каждому повышающему коэффициенту, а также размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам.

Размер повышения оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы по соответствующей ПКГ и не включенного в ПКГ на величину повышающего коэффициента.

Определение размера компенсационных и стимулирующих выплат производится от размера оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

2.1.7 Директор Лицея обязан:

- проверять документы, подтверждающие присвоение (подтверждение) квалификационной категории, а также документы об образовании, общем стаже и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников образовательного учреждения;

- ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу, (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки педагогических работников;

- в случаях изменения размера повышающих коэффициентов, установленных работникам, при изменении им квалификационной категории, со дня присвоения квалификационной категории, вносить соответствующие изменения в тарификационные списки педагогических работников;
- нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников лица.

2.2 Порядок определения окладов, должностных окладов ставок заработной платы педагогических работников лица, отнесенных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» к ПКГ должностей работников образования.

2.2.1 Размеры минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы по ПКГ педагогических работников лица устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации согласно приложению 1 к Положению.

2.2.2. Размер оплаты труда педагогических работников определяется с учетом:

- показателей квалификации (образования, стажа педагогической работы, наличия квалификационной категории, почетного звания);
- продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы);
- объемов учебной (педагогической) работы;
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников лица на основе тарификации;
- выплаты установленной при тарификации заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда;
- других условий оплаты труда, установленных действующими нормативными правовыми актами.

2.2.3. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ педагогическим работникам лица устанавливаются повышающие коэффициенты:

- повышающий коэффициент за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе).

2.2.4. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается педагогическим работникам лица с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности, освоения инновационной деятельности и внедрения в образовательный процесс современных образовательных технологий.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается в следующих размерах:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ;

Дополнительно повышающий коэффициент за квалификационную категорию увеличивается на 0,05 от минимального оклада, должностного оклада, ставки заработной платы следующим категориям работников лица:

- имеющим почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель», «Заслуженный преподаватель» СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР

- имеющим другие почетные звания - "Заслуженный мастер профтехобразования", "Заслуженный работник физической культуры", "Заслуженный работник культуры", и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входивших в состав СССР, установленные для работников различных отраслей, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю занимаемой должности, а педагогических работников - при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин.

2.2.5. Повышающий коэффициент за специфику работы в классе (группе) устанавливается педагогическим работникам лицея по нижеуказанным основаниям:

- педагогическим работникам лицея за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья - 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы;
- специалистам логопедических пунктов - 0,20 от минимального оклада, минимального должностного оклада, минимальной ставки заработной платы

2.2.6. Изменение размера повышающего коэффициента за квалификационную категорию, установленного работнику лицея, производится со дня присвоения квалификационной категории.

2.2.7. К минимальным окладам, минимальным должностным окладам, минимальным ставкам заработной платы по соответствующим ПКГ добавляется ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогическим работникам в размере 100 рублей пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузке.

2.3. Особенности установления объема учебной нагрузки и оплаты труда педагогическим работникам лицея, порядок и условия почасовой оплаты труда

2.3.1. Оплата труда педагогических работников лицея устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Норма часов педагогической (преподавательской) работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре".

2.3.2. Другая часть педагогической работы, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей педагогических работников, предусмотренных уставом лицея, правилами внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и связана:

- с выполнением обязанностей, включающих в себя участие в работе педагогических, методических советов, проведение родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой лицея;
- с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- с дежурствами в лицее в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в лицее в период проведения учебных занятий, до их начала и по окончании учитываются сменность работы лицея, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, а также другие особенности работы, с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда

учебная нагрузка отсутствует или незначительна. К дежурству привлекаются педагогические работники в дни работы не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут по окончании их последнего учебного занятия;

- с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетом и другими обязанностями).

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным нормативным актом лица с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

При проведении спаренных учебных занятий неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой педагогической работы в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка лица.

2.3.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в лице.

Учебная нагрузка педагогических работников, ведущих педагогическую (преподавательскую) работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором лица с учетом мнения представительного органа работников лица. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников лица в отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников образовательного учреждения о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества классов или количества часов по учебному плану по преподаваемым предметам.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняется, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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 (групп).

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников в первом и втором учебных полугодиях может устанавливаться в разном объеме.

Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются ставки заработной платы, устанавливается только с их письменного согласия по согласованию с представительным органом работников лица.

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в лице его руководителем, определяется руководителем Центрального территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда (далее – Центральное ТУ ДОАВ), а других работников лица, ведущих её помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – директором лица при участии профсоюзного комитета. Преподавательская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

При возложении на педагогических работников, для которых лиц является местом основной работы, обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, учебные часы, предусмотренные на эти цели, включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске,

устанавливается при распределении её на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения педагогического работника в соответствующем отпуске.

2.3.4. Педагогическим работникам, 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 следующем случае: учителям 1 - 4-х классов - при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

2.3.5. Педагогическим работникам, у которых по не зависящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с установленной нагрузкой, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое количество часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработная плата в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработная плата, установленная до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

2.3.6. Педагогические работники должны быть поставлены в известность об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой не позднее, чем за два месяца.

2.3.7. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке нечислится месячная заработная плата:

- педагогических работников за работу в другом учреждении (одном или нескольких), осуществляемую на условиях совместительства;
- педагогических работников, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

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

2.3.8. Тарификация педагогических работников производится один раз в год на 01 сентября текущего учебного года. При невыполнении по не зависящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

2.3.10. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате часов, выполненных в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам

педагогических работников.

Размер оплаты за один час указанной педагогической (преподавательской) работы определяется путем деления размера ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности.

Среднеемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической (преподавательской) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по пятидневной неделе и деления полученного результата на 5 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

В случае замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников, ведущих уроки в подгруппах, путем объединения двух подгрупп, размер доплаты за замещение за один час работы в таком классе устанавливается в размере 50% от расчетного размера почасовой оплаты труда педагогических работников.

Часов педагогической работы сверх установленной учебной нагрузки по тарификации в объеме 300 часов в год.

«Оплата труда работникам, участвующим в реализации программ, способствующих повышению финансовой грамотности, осуществляется в соответствии с условиями оплаты труда, установленными локальным нормативным актом учреждения исходя из объема средств доведенных на реализацию данных программ.»

2.3.11. В пределах имеющихся у Лицея средств на оплату труда директор вправе привлекать для проведения отдельных лекций, циклов лекций, других учебных занятий высококвалифицированных специалистов образовательных учреждений высшего и среднего профессионального образования, педагогических работников высшей квалификационной категории общеобразовательных учреждений с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда не более 1500 часов в год.

При преподавании в Лицее высококвалифицированным специалистам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к ставкам почасовой оплаты труда:

для профессора, доктора наук - 0,12 от ставки;

для доцента, кандидата наук - 0,10 от ставки;

для преподавателей, не имеющих ученую степень - 0,05 от ставки.

При этом ставки почасовой оплаты труда определяются с учетом минимальных ставок заработной платы в соответствии с отнесением должности к соответствующей ПК. В ставки почасовой оплаты труда включена оплата за отпуск. Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих звание "Народный", устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; имеющих звание "Заслуженный" - в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

Ставки почасовой оплаты, рассчитанные с применением коэффициентов, предусмотренных для лиц, проводящих учебные занятия в лицее, применяются при необходимости оплаты труда жюри конкурсов и смотров, а также рецензентов конкурсных работ.

Размеры коэффициентов, применяемых к минимальным ставкам, для определения размера ставки для почасовой оплаты труда устанавливаются лицеем самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, утверждаются локальными нормативными актами лицея.

2.4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

2.4.1. Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников МОУ лицей № 5 имени Ю.А. Гагарина.

2.4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы работников лицея пропорционально объему выполняемых работ или учебной нагрузки.

2.4.3. Выплаты компенсационного характера включают в себя:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, дополнительно возложенные обязанности, не входящие в должностные инструкции работников.

2.4.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются:

- за работы с вредными и (или) опасными условиями труда – 12% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

- за работы с особо тяжелыми, вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда – 24% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;

Указанная выплата устанавливается работникам лица на основании результатов проведения специальной оценки условий труда.

Если по итогам проведения специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

2.4.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных:

2.4.5.1. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (в период с 22 часов вечера до 6 часов утра) каждый час работы оплачивается в повышенном размере на 20 %.

2.4.5.2. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника лица без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы приказом лица. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работы производится за выполнение работы по вакантной должности, за счет и в пределах фонда оплаты труда по указанной вакантной должности.

Размер доплаты может устанавливаться как в процентном выражении от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, так и в абсолютной величине.

2.4.5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии с требованиями статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.6. В перечень видов дополнительных выплат включается оплата за выполнение обязанностей, дополнительно возложенных на педагогических работников и непосредственно связанных с образовательным процессом: выплаты за классное руководство, проверку письменных работ, заведование кабинетами, учебными мастерскими, отделами, лабораториями и другие виды работ.

Размеры и условия осуществления выплат за дополнительный объем работ устанавливаются коллективным договором, локальными актами лица с учетом мнения представительного органа работников, по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительных обязанностей.

Размер доплаты может устанавливаться как в процентном выражении от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, так и в абсолютной величине.

Перечень видов и размер выплат за выполнение обязанностей, не входящих в круг прямых должностных обязанностей работников:

№ п/п	Дополнительные обязанности	Размер доплаты,	Порядок расчета
1	За организацию питания обучающихся	50%	От оклада, должност-
2	За исполнение обязанностей председателя профсоюзного комитета Лицея	20 %	
3	За руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся	10%	

	(лицейский и районный уровни)		ного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ из расчета на одну ставку (без учета педагогической нагрузки)	
4	За руководство научно-исследовательской деятельностью учащихся (лицейский, районный, муниципальный и региональный уровни)	15%		
5	За организацию проектной деятельности учащихся (лицейский и районный уровни)	10%		
6	За организацию проектной деятельности (лицейский, районный, муниципальный и региональный уровни)	20%		
7	За организацию внеурочной деятельности учащихся в рамках реализации программы «Одаренные дети»	20%		
8	За организацию и проведение внеурочных культурно-массовых мероприятий (лицейский и районный уровни)	10%		
9	За организацию и проведение внеурочных культурно-массовых мероприятий (лицейский, районный, муниципальный уровни)	25%		
10	За организацию и проведение внеурочных культурно-массовых мероприятий (лицейский, районный, муниципальный, региональный и всероссийский уровни)	40%		
13	За организацию условий и проведение конкурсов педагогического мастерства (лицейский, районный и муниципальный уровни)	20 %		
14	За работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - социальная адаптация	50%		
15	За работу с детьми из социально неблагополучных семей в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» - психологическая помощь и реабилитация	50%		
16	За исполнение обязанностей общественного инспектора по охране прав детства	10%		
17	За обслуживание вычислительной техники (компьютеры, МФУ, проекторы) - в кабинетах информатики, - в кабинетах лиця	10% 20%		
18	За организацию работы в системе «Сетевой город»	20%		
19	За внеклассную работу учителям физической культуры (организация участия обучающихся в соревнованиях лицейского и районного уровней)	10 %		
20	За внеклассную работу учителям физической культуры (организация участия обучающихся в соревнованиях лицейского, районного, муниципального и регионального уровней)	20%		
21	За ведение протоколов педагогического совета (секретарь)	15%		
22	За выполнение иных обязанностей, не входящих в должностные обязанности			по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы
23	За ведение организационной работы при оказании лицеем платных дополнительных образовательных услуг			по ставкам почасовой оплаты, установленным приказом директора, исчисленным в соответствии со штатным расписанием и тарификацией
24	За ведение учетной работы при оказании лицеем платных дополнительных образовательных услуг			по внебюджетной деятельности, факт. отработанным временем, на период

Выплаты за выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом:

№ п/п	Перечень дополнительных работ	Размер доплаты %, руб.	Порядок расчета
1	За проверку письменных работ: - учителям 1-4 классов (кроме физкультуры) - учителям предметникам по: - русскому языку, - литературе - математике, алгебре, геометрии - физике, химии - по истории, иностранному языку, биологии, географии, краеведению, обществознанию, ИЗО, черчению	10% 7% 7% 5% 5% 3%	от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по соответствующей ПКГ с учетом квалификационной категории работника и с учетом педагогической нагрузки)
2	Педагогическим работникам за заведование кабинетом: - учебными кабинетами - двумя учителями за одним кабинетом (1-4 кл.) - спортивным залом: - комбинированной мастерской (двумя кабинетами, музеем)	351,0 руб. 176,0 руб. 585,25 руб. 585,25 руб.	от должностного оклада, ставки з/пл по ПКГ без учета педагогической нагрузки
4	Педагогическим работникам за совмещение профессий: - руководство методическим объединением или кафедрой (лицейский уровень); - руководство двумя кафедрами (лицейский уровень); - руководство методическим объединением (лицейский и районный уровни);	20% 30% 30%	от должностного оклада, ставки з/пл по ПКГ с должности «методист» без учета пед. нагруз. и квалиф. категор.
5	Педагогическим работникам за совмещение профессий: - за классное руководство классным руководителям 1-х, 9-х, 11-х классов: - имеющим высшую категорию - с 1 категорией - без категории классным руководителям 2-х – 4-х, 5-х – 8-х, 10-х классов - имеющим высшую категорию - с 1 категорией - без категории	25% 25% 25% 20% 20% 20%	от должностного оклада, ставки з/пл по ПКГ с учетом содержания и объема доп. работы квалификационной категории без учета педагогической нагрузки, с должн. «педагог-организ.»

2.4.7. Выплаты компенсационного характера за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются работникам лицея в размере, не превышающем 100 процентов оклада (должностного оклада), ставки временно отсутствующего работника.

Выплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

2.4.8. Компенсационная выплата за работу по подготовке педагогическими работниками в форме единого государственного экзамена (далее именуется - ЕГЭ), основного государственного экзамена (далее именуется - ОГЭ), государственного выпускного экзамена (далее именуется - ГВЭ).

2.4.8.1. Компенсационная выплата за работу в ППЭ, а также в составе предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования осуществляется педагогическим работникам учреждения.

2.4.8.2. Компенсационная выплата осуществляется педагогическим работникам, указанным в

разделе I «Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», привлекаемым для исполнения ими обязанностей:

- 1) руководителей ППЭ;
- 2) членов ГЭК;
- 3) технических специалистов;
- 4) организаторов в аудитории ППЭ;
- 5) организаторов вне аудитории ППЭ;
- 6) ассистентов;

7) председателей и членов предметной комиссии, конфликтной комиссии для проведения ГИА по образовательным программам основного общего образования (далее именуются – председатели, члены предметной комиссии, конфликтной комиссии).

2.4.8.3. Компенсационная выплата педагогическим работникам производится в соответствии со статьями 165, 170 Трудового кодекса Российской Федерации, на основании утвержденных списков педагогических работников, участвующих в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (далее именуются – списки).

2.4.8.4. Педагогические работники в рабочее время освобождаются от основной работы с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы в полном объеме на время исполнения ими обязанностей по подготовке и проведению ГИА.

2.4.8.5. Выполнение педагогическими работниками дополнительно возложенных обязанностей по подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляется в соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.8.6. Размер компенсационной выплаты исчисляется путем деления оклада (должностного оклада) педагогического работника на среднеемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, за час.

2.4.8.7. Компенсационная выплата осуществляется учреждением - работодателем педагогического работника, участвующего в подготовке и проведении ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам за счет средств субвенций, предоставляемых из областного бюджета бюджетам муниципальных образований для обеспечения государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего и среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях в пределах фонда оплаты труда на текущий финансовый год.

2.4.8.8. В период подготовки и проведения ЕГЭ, ОГЭ, ГВЭ руководитель ППЭ ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве руководителя ППЭ, членов ГЭК, технических специалистов, организаторов в аудитории ППЭ, организаторов вне аудитории ППЭ, ассистентов; председатели конфликтной комиссии ведет учет рабочего времени педагогических работников, привлекаемых в качестве председателей, членов предметной комиссии, конфликтной комиссии.

Учет фактически выполняемого объема работ педагогических работников, привлекаемых к подготовке и проведению ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, осуществляется в ведомости учета фактически выполняемого объема работ.

2.4.8.9. После завершения соответствующего периода проведения ГИА по образовательным программам основного общего и среднего общего образования по всем учебным предметам рассчитывается размер компенсационной выплаты и производится компенсационная выплата педагогическому работнику.

2.5. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях поощрения работников лица. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами лица с учетом

мнения представительного органа работников учреждения в пределах имеющихся средств на оплату труда работников лицея.

4.2. Работникам лицея устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- педагогическим работникам, директору и заместителям директора (кроме заместителя по АХР):

- выплаты за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ, устанавливаемые в соответствии с показателями проявления компетентности педагогических работников;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж;

- премиальные выплаты.

- заместителю директора по АХР, главному бухгалтеру, учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты;

- выплаты за качество выполняемых работ;

- выплаты за стаж;

- премиальные выплаты.

4.3. В целях стимулирования работников Лицея к достижению высоких результатов труда и поощрения за качественно выполненную работу объем средств на выплаты стимулирующего характера предусматривается в размере 26 процентов фонда оплаты труда Лицея.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам опв соответствии с показателями проявления компетентности педагогических работников, осуществляется в соответствии с приказом департамента по образованию администрации Волгограда от 20.06.2019 № 404 «О стимулировании педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений Волгограда, подведомственных территориальным управлениям департамента по образованию администрации Волгограда»

4.3.1. Доля стимулирующей части, направляемая на выплаты учителям, устанавливается в размере 87 процентов от стимулирующей части фонда оплаты труда, направляемой на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам, в рамках исполнения приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 21.08.2018 № 531 «Об утверждении Порядка выплат стимулирующего характера для педагогических работников муниципальных образовательных учреждений Волгограда, реализующих основные общеобразовательные программы».

4.3.2. Расчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам лицея производится один раз в год по состоянию на 1 сентября по сумме показателей результативности работы за предыдущий учебный год. Выплаты стимулирующего характера производятся ежемесячно.

4.3.3. Перерасчет выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ работникам в течение года производится по решению директора лицея исключительно в следующих случаях:

- при изменении штатной численности педагогических работников;

- при изменении в начале нового календарного года фонда оплаты труда.

4.3.10 Выплаты стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам лицея находится в прямой зависимости от результативности и качества их труда и факторов, выделяющих особенности конкретного работника среди остальных.

4.4. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работникам лицея (за исключением педагогических работников, директора и заместителей директора, кроме заместителя директора по АХР) устанавливаются:

- за особый режим/условия работы от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы пропорционально объему выполняемых работ в нижеуказанных размерах:

- 10% - наличие дополнительных учетных регистров;

- 20% - обеспечение сохранности имущества;

- 30 % -обеспечение бесперебойной работы системы жизнеобеспечения лицея;

- 30% - подготовка и участие в вечерних мероприятиях;
- 30% - работа на участках с высокой проходимостью людей;
- 5% - работа в вечернее/утреннее время;
- 20% - разъездной характер работы, сдача документации;

4.4.1. Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы производятся работникам лица от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы в следующих размерах:

- за оперативное выполнение непредвиденных и дополнительных задач - 50%;
- за непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, региональных и муниципальных целевых программах – 20 %;
- за организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа лица среди населения – 50%.

4.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера за качество выполняемых работ.

4.5.1. Выплаты устанавливаются приказом директора на определенный период с указанием оснований назначения выплаты. Размер выплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы.

4.5.2. К выплатам стимулирующего характера за качество выполняемых работ относятся:

- надбавка за ученую степень кандидата наук (по профилю преподаваемого предмета) – 3 000 рублей (работникам на основной должности);
- надбавка за ученую степень доктора наук (по профилю преподаваемого предмета) – 7 000 рублей (работникам на основной должности);
- за профессионализм и оперативность в решении вопросов – 100% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за отсутствие претензий к результатам выполнения работ – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы;
- за качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица – 50% от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы.

Выплата надбавки производится ежемесячно пропорционально объему выполняемых работ за фактически отработанное время (выполненный объем работ).

4.5.3. Выплаты за стаж устанавливаются основным работникам лица по основной должности в следующем порядке (кроме внешних совместителей):

-надбавка за педагогический стаж устанавливается педагогическим работникам от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы по ПКГ с учетом повышающих коэффициентов и педагогической нагрузки:

- при стаже работы от 2 лет до 5 лет -3 %;
- при стаже работы от 5 лет до 10 лет -5 %;
- при стаже работы от 10 лет до 20 лет -7 %;
- при стаже работы свыше 20 лет – 10 %.

- надбавка за стаж устанавливается прочим работникам лица от оклада, должностного оклада, ставки заработной платы:

- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) от 2 лет до 5 лет – 5 %;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) от 5 лет до 10 лет – 10 %;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) от 10 лет до 20 лет – 15 %;
- при трудовом стаже в государственных и муниципальных учреждениях (организациях) свыше 20 лет – 20 %.

4.5.4. Премияльные выплаты по итогам работы осуществляются при премировании по итогам работы (за месяц, квартал, год) и учитывают:

- успешное и добросовестное исполнение должностных обязанностей в соответствующем периоде, по результатам которого достигнуты:

- высокие показатели государственной итоговой аттестации, сдачи единого государственного экзамена;
- положительная динамика результатов обучения;
- положительная динамика психологического климата в ученическом коллективе;
- положительная динамика уровня физического здоровья обучающихся;
- качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью лица;
- позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня);
- результативное участие в конкурсах профессионального мастерства;
- участие в социальном проектировании, внедрение креативных и инновационных воспитательных технологий;
- качественная организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица среди обучающихся, родителей, общественности;
- эффективность реализации этапов программы развития образовательного учреждения;
- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;
- активная работа по сохранению и укреплению материальной базы;
- систематическая и эффективная работа по экономии электрической и тепловой энергии, водных ресурсов;
- за организацию безаварийной эксплуатации закрепленных объектов;
- качественная подготовка экономических расчетов, учетной и отчетной документации;
- отсутствие претензий со стороны контролирующих органов;
- качественное проведение генеральных уборок;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, по результатам которых достигнуты следующие показатели:
- положительная динамика активности участия родителей в общественной жизни лица;
- проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий;
- достижение высоких результатов в работе в соответствующий период;
- участие в инновационной деятельности лица;
- за сохранность контингента в группах, сформированных в рамках оказания лицом платных образовательных услуг от запланированной наполняемости.

В рамках премиальных выплат по итогам работы производятся премиальные выплаты за выполнение особо важных и ответственных работ, которые выплачиваются работникам одновременно по итогам выполнения особо важных и ответственных работ. Особо важными и ответственными работами могут считаться работы, проводимые при подготовке объектов к учебному году, устранении последствий аварий, подготовке и проведении международных, российских, региональных мероприятий научно-методического, социокультурного и другого характера, а также смотров, конкурсов, фестивалей и другие аналогичные.

В рамках премиальных выплат выплачиваются премии к юбилейным датам работников (50 и последующие каждые пять лет) – 100%, к профессиональным и государственным праздникам, а также к юбилейным и значимым датам «жизни» лица – 10-50%.

Размер премий может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, должностному окладу, ставке заработной платы с учетом максимально установленных размеров, указанных выше.

Премирование работников осуществляется по решению директора лица в пределах предусмотренных бюджетных средств на оплату труда, а также полученных в результате оказания платных дополнительных образовательных услуг.

Премирование директора лица (ежемесячно, ежеквартально, по итогам работы за год, за выполнение важных и особо важных заданий) осуществляется по распоряжению руководителя Центрального территориального управления департамента по образованию Волгограда с учетом положений Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 06.06.2014 № 383 «Об утверждении Положения о премировании и оказании материальной помощи

руководителям муниципальных образовательных учреждений, подведомственных департаменту по образованию администрации Волгограда и его территориальным управлениям».

5. Порядок индексации заработной платы.

5.1. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений осуществляется в целях повышения уровня реального содержания заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

5.2. Основанием для осуществления индексаций заработной платы работников образовательных учреждений является рост индекса потребительских цен на основании прогноза социально-экономического развития Российской Федерации на соответствующий год.

5.3. Индексация заработной платы работников образовательных учреждений производится путём индексации размеров минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников образовательных учреждений на коэффициент индексации.

5.4. Индексация размеров минимальных окладов, минимальных должностных окладов, минимальных ставок заработной платы работников образовательных учреждений на соответствующий год осуществляется при наличии оснований.

6. Другие вопросы оплаты труда

6.1. Работникам лица может выплачиваться материальная помощь на основании личного заявления работника (с приложением подтверждающих документов) и приказа директора лица, в пределах средств экономии фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в размере не более одного оклада по соответствующей ПКГ.

Материальная помощь может выплачиваться в следующих случаях:

- длительное (более одного месяца) заболевание, требующее дорогостоящего лечения, предстоящая сложная операция, подтвержденная соответствующими документами;
- тяжелое финансовое положение, связанное с последствиями чрезвычайных ситуаций (пожар, затопление и др.);
- смерть близких родственников (родителей, супруга (супруги), детей).

6.2. Из фонда оплаты труда работникам лица выплачивается доплата до минимального размера оплаты труда.

Доплата до минимального размера оплаты труда производится в случае, когда размер месячной заработной платы работника лица, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), составил меньше минимального размера оплаты труда, установленного на федеральном уровне.

6.3. Педагогическим работникам лица, отнесенным к категории молодых специалистов, выплачивается надбавка в соответствии с постановлением администрации Волгограда от 19.09.2018 № 1291 «Об утверждении Положения о порядке начисления и выплаты ежемесячной надбавки педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений, отнесенным к категории молодых специалистов» в нижеуказанных размерах:

- надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов, имеющим диплом с **отличием**:

N п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	3250	2600	1950
2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	3287	2630	1972
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3361	2689	2017
4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3471	2776	2082

- надбавка педагогическим работникам, отнесенным к категории молодых специалистов:

N п/п	Квалификационный уровень профессионально-квалификационной группы должностей педагогических работников	Размер ежемесячной надбавки в общеобразовательных учреждениях (руб.)		
		1 год	2 год	3 год
1	2	6	7	8
1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	2600	1950	1300
2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог	2630	1972	1315
3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	2689	2017	1344
4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; тьютор; учитель; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	2776	2082	1388

6. Заключительные положения

6.1. Настоящее положение утверждается директором лицея, согласовывается с профсоюзным комитетом лицея с последующим ознакомлением каждым работником под роспись.

6.2. В настоящее положение могут быть внесены изменения и дополнения в установленном порядке.

Приложение 1 к
Положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей № 5 Центрального
района Волгограда»

**Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы по ПКГ работников
лицей**

№	Профессиональная квалификационная группа/ квалификационный уровень	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
	2	3
1	ПКГ должностей педагогических работников:	
1.1.	1 квалификационный уровень: инструктор по физической культуре; старший вожатый	11291
1.2.	2 квалификационный уровень: концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог, тренер- преподаватель, инструктор-методист	11420
1.3.	3 квалификационный уровень: воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог, советник директора по воспитанию в взаимодействии с детскими общественными объединениями	11680
1.4.	4 квалификационный уровень: преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, тьютор; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог- библиотекарь, старший методист	12070
2.	ПКГ должностей руководителей структурных подразделений:	
2.1.	1 квалификационный уровень: заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно- производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования	10390
2.2.	2 квалификационный уровень: заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно- производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального	11291

	и (или) среднего профессионального образования	
2.3.	3 квалификационный уровень: начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий) обособленного структурного подразделения образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования	11232
3.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»:	
3.1.	1 квалификационный уровень: целлопроизводитель; кассир; секретарь, секретарь-машинист	6272
3.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	6490
4.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»:	
4.1.	1 квалификационный уровень: инспектор по кадрам; лаборант; секретарь руководителя; техник; администратор; диспетчер; художник	8158
4.2.	2 квалификационный уровень: заведующий канцелярией; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший», должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	8787
4.3.	3 квалификационный уровень: заведующий научно-технической библиотекой; начальник хозяйственного отдела; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая внутридолжностная категория	8050
4.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8050
4.5.	5 квалификационный уровень: начальник (заведующий) мастерской	8885
5.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»:	
5.1.	1 квалификационный уровень: бухгалтер; инженер; инженер по организации труда; инженер по охране труда; инженер-программист (программист); инженер-энергетик (энергетик); психолог; специалист по кадрам; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по планированию; экономист по труду; экономист по финансовой работе; эксперт; юрист-консультант	9310
5.2.	2 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	9519

5.3.	3 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	9937
5.4.	4 квалификационный уровень: должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	8892
5.5.	5 квалификационный уровень: главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	9173
6.	ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»:	
6.1.	1 квалификационный уровень: начальник отдела материально-технического снабжения; начальник планово-экономического отдела; начальник технического отдела; начальник	10390
6.2.	2 квалификационный уровень: главный (метролог, механик, энергетик, технолог)	11420
6.3.	3 квалификационный уровень: директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	12449
7.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»:	
7.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	6490
7.2.	2 квалификационный уровень: профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	8 158
8.	ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»:	
8.1.	1 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	8158
8.2.	2 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	7863
8.3.	3 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда	6490

	в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства»	
8.4.	4 квалификационный уровень: наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей ПКГ, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	9310

Приложение 2 к
Положению об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного
учреждения «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»

Размер должностных окладов работников лицея по должностям, не включенным в ПКГ:

№ п/п	Наименование должности	Размер оклада, должностного оклада, ставки заработной платы, руб.
1.	Заведующий школьной библиотекой	9310
2.	Специалист по закупкам, контрактный управляющий	9310
3.	Специалист в области охраны труда	9310

**Порядок определения показателей проявления компетентности,
эффективности деятельности педагогического работника МОУ Лицея № 5 имени Ю.А.Гагарина**

1. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника состоят из инвариантной и вариативной части.

1.1. В инвариантную часть включены обязательные для расчета выплат стимулирующего характера:

15 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающие динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе (максимальная сумма показателей проявления компетентности равна 50 баллам);

или, по выбору педагогического работника, 7 альтернативных показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, объединенных в 4 блока и сертифицируемых Центром оценки качества образования государственного бюджетного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов «Волгоградская государственная академия повышения квалификации и переподготовки работников образования» (максимальный тестовый балл равен 50 баллам).

Сертификат профессиональных достижений педагогических работников не требует предоставления дополнительных документов (портфолио) по компетентности, эффективности деятельности педагогического работника, отражающих динамику результатов, достигнутых педагогическим работником в учебно-воспитательном процессе, за исключением протокола государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов. Администрация МОУ рассматривает в соответствии с внутренним локальным правовым актом предоставленный педагогическим работником протокол государственной итоговой аттестации выпускников 9, 11 (12) классов и принимает решение о соответствии/несоответствии.

Формула расчета тестового балла (далее - ТБ):

$TБ = K \times (ПБс + СБгна) / 2 + ИКТ + КОМ + СЛ$, где

ТБ - тестовый балл;

К - коэффициент приведения первичного балла к тестовому ($K = 0,46$);

ПБс - первичный балл тестирования учителя по 100-балльной шкале и зафиксированный в сертификате;

СБгна - средний результат государственной итоговой аттестации, проводимой внешними экспертами (100-балльная шкала), выпускников по выпускаемым учителем классам;

ИКТ - ИКТ-компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

КОМ - коммуникативная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

СЛ - социально-личностная компетентность учителя, зафиксированная в сертификате;

4 показателя проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагогических работников. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 15 баллам.

1.2. Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника формируется образовательным учреждением и содержит показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 35 баллов.

2. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога объединены в 9 линий стимулирования (максимальная сумма 30 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 60 баллам).

5 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности педагога-психолога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 15 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога включает показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 25 баллов.

3. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога объединены в 9 линий стимулирования (максимальная сумма 30 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 60 баллам).

5 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности социального педагога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 13 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога включает показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 27 баллов.

4. Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога объединены в 11 линий стимулирования (максимальная сумма 28 показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 56 баллам).

2 показателя проявления компетентности, эффективности деятельности, предназначенных для учета особых видов деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности равна 9 баллам.

Вариативная часть проявления компетентности, эффективности деятельности учителя-логопеда и учителя дефектолога включает показатели, отражающие специфику деятельности Лицея №5 имени Ю.А. Гагарина. Максимальная сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности вариативной части не превышает 35 баллов.

5. Работник самостоятельно готовит документы, характеризующие его показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, и на основании личного обращения (заявления) представляет их в печатном или электронном виде администрации, которая передает документы рабочей группе в установленные приказом директора сроки.

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника определяются по представленным документам один раз в год по состоянию на 1 сентября.

6. Для подсчета и определения рейтинга педагогических работников приказом директора утверждается группа для рассмотрения портфолио педагогических работников лицея и определения рейтинга. Состав группы рассматривается и согласовывается на заседании педагогического совета. Члены группы для рассмотрения портфолио педагогических работников избирают председателя, который осуществляет распределения обязанностей и координирует работу.

7. Членами Управляющего Совета Лицея проводится анонимное анкетирование родителей (законных представителей) обучающихся (из расчета выборки не менее 30%) для определения степени удовлетворенности родителей (законных представителей) качеством образования, предоставляемого образовательным учреждением, подсчитывают общее количество заполненных анкет, определяют общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору.

Форма для определения степени удовлетворенности родителей качеством образования:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен качеством предоставляемого образования	Частично удовлетворен качеством предоставляемого образования	Полностью удовлетворен качеством предоставляемого образования
Степень удовлетворенности			

Дата _____ подпись _____

8. Членами профсоюзного комитета проводится анонимное анкетирование педагогических работников, работающих на постоянной основе (из расчета выборки не менее 75 процентов) для определения степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса, подсчитывается общее количество заполненных анкет, определяется общий процент выборки, по заполненным анкетам подсчитывается общая сумма баллов. Полученные результаты оформляются актом и передаются директору.

Форма для определения степени удовлетворенности педагогических работников организацией образовательного процесса:

Показатель	Оценка (%)		
	Не удовлетворен организацией образовательного процесса	Частично удовлетворен организацией образовательного процесса	Полностью удовлетворен организацией образовательного процесса
Степень удовлетворенности			

Дата _____ подпись _____

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогическим работникам

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности		критерии	баллы
1. Качество знаний учащихся (за анализируемый период)	Освоение стандартов образования (успеваемость и качество знаний)	Справка об итогах успеваемости и качества знаний (отчет учителя-предметника из эл. дневника «Сетевой город»)	<p>Качество знаний: <u>математика, русский язык, физика, химия</u> 90-100% - 6б. 80-89% - 5б. 70-79% - 4б. 60-69% - 3б. 50-59% - 2б. 40-49% - 1б. Менее 40% - 0б.</p> <p><u>История, обществознание, география, биология, английский язык, информатика, литература:</u> 95 - 100% - 6б. 90 - 94% - 5б. 85 - 89% - 4б. 80 - 84% - 3б. 75 - 79% - 2б. 60 - 74% - 1б.</p> <p><u>Музыка, ИЗО, технология, ФК, черчение, ОБЖ:</u> 100% - 6б. 95-99% - 5б. 90-94% - 4б. 85-89% - 3б. 80-84% - 2б. 70-79% - 1б.</p> <p>Не более 6-ти баллов за показатель</p>

<p>2. Результаты исследований качества знаний учащихся (ЕГЭ, ГИА, ВПР, мониторинговые исследования разного уровня, в том числе международные) (за анализируемый период)</p>	<p>Достижения обучающихся, официально зафиксированные по данным внешней аттестации различного вида</p>	<p>Протоколы экзаменов (ЕГЭ, ОГЭ). Для других видов внешних аттестаций - справка-подтверждение, подписанная заместителем директора.</p>	<p><u>Для ЕГЭ, ОГЭ:</u> количество участников более половины класса и качество знаний выше 60% - 4б., Количество участников менее половины класса и качество знаний выше 60% – 2б. <u>Для иных внешних аттестаций:</u> Качество знаний выше 80% - 4б., 60-79% - 2б. Не более 4-х баллов за показатель.</p>
<p>3.Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах (очные, по профилю деятельности педагогического работника) (за анализируемый период)</p>	<p>Официально зафиксированные достижения обучающихся в олимпиадах, конкурсах по профилю деятельности педагогического работника (предметные)</p>	<p>Копии грамот, дипломов, приказов об итогах.</p>	<p>До 10 победителей и призеров – 2б. Более 10 победителей и призеров – 4б.</p>
<p>4. Система работы с одаренными детьми (руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью, подготовка к рейтинговым состязаниям различного уровня)</p>		<p>Отчет о работе с указанием методов работы, результативности работы.</p>	<p>данный показатель проявляется неполно и эпизодически-1б данный показатель проявляется полно и наглядно не более 3б.</p>
<p>5. Наличие персонально разработанных программ учебных курсов, прошедших экспертизу в установленном порядке</p>	<p>Наличие авторских программ, разработок, прошедших экспертизу в установленном порядке, программы кружков, принятые на заседании кафедры, созданные самостоятельно.</p>	<p>Копии программы. Заверяется заместителем директора.</p>	<p>Наличие программы - 2б.</p>

6. Регулярное применение в обучении современных информационных технологий, технических средств обучения, компьютера, интерактивной доски, сети Интернет и ...		Справка-отчет. Заверяется руководителем кафедры.	данный показатель проявляется неполно и эпизодически-16 данный показатель проявляется полно и наглядно не более 26.
7. Повышение квалификации по использованию в образовательном процессе современных педагогических технологий и их применение (проблемного обучения, проектной деятельности, технологии сотрудничества, имитационного моделирования, кейс-стади и др.)	Очное повышение квалификации без отрыва от преподаательства (кроме курсов по проблеме использования ИКТ технологий).	Копии удостоверений (факт обучения без отрыва от работы заверяется начальником отдела кадров или заместителем директора).	Длительность обучения до 16ч. – 16. Длительность обучения 16ч. и более. – 26.
8. Выявление детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними	Участие в акции «Каждого ребенка школьного возраста – за парту»	Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора.	26.
	Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся.	Отчет о проделанной работе с указанием мероприятий, результативности.	данный показатель: - не проявляется – 0 - проявляется неполно и эпизодически – 1 - проявляется полно и наглядно – 2 Не более 26. по критерию.

<p>9. Выявление и изучение индивидуальных особенностей (интересов, возможностей, потребностей) обучающихся, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении и дифференцированная работа с ними</p>		<p>Наличие портфолио класса. Прикладывается сводная информация об индивидуальных достижениях учащихся, заверенная членом комиссии после проверки портфолио.</p>	<p>Наличие портфолио – 46. Наличие частичной информации – 26.</p>
<p>10. Организация мероприятий общекультурной, общепознавательной, социально-нравственной направленности; привлечение к участию в них детей из социально неблагополучных семей в социально опасном положении</p>	<p>Организация занятий внеурочной деятельности вне учебного плана лицея и плана дополнительного образования. Организация мероприятий</p>	<p>Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора.</p>	<p>Наличие курса внеурочной деятельности – 26. Организация мероприятий, акций и тд -26. не более 4 баллов</p>
<p>11. Организация воспитательной работы по предмету в рамках недель и предметных месячников; привлечение к участию в них детей из социально-неблагополучных семей и детей, находящихся в социально-опасном положении</p>	<p>Организация выставок, конкурсов проектов, соревнований, конференций, и т.д.</p>	<p>План предметной кафедры и отчет о проведении, справка. Заверяется руководителем кафедры</p>	<p>Подготовка и проведение мероприятий в рамках класса – 16. Подготовка и проведение мероприятий в рамках лицея – 26.</p>

12. Организация педагогическим работником общественно-полезной трудовой и волонтерской деятельности обучающихся, привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в опасном положении		Справка о общественно-полезной трудовой и волонтерской деятельности обучающихся, привлечение к данной деятельности детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в опасном положении	Организация мероприятий на уровне класса – 1б. Организация мероприятий на уровне Лицея – 2б. не более 2 баллов
13. Результаты личного очного участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	Зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: методические разработки, смотр кабинетов и т.д.	Копии дипломов, сертификатов, приказов	Результативное очное участие - 3б. Не более 6 баллов за показатель
14. Транслирование в педагогических коллективах опыта практических результатов своей профессиональной деятельности, в том числе инновационной	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые уроки, мастер - классы, обобщение опыта	Справки-подтверждения, программы мероприятий	Демонстрация на уровне лицея – 2б. Демонстрация на уровне, выше лицейского – 4б.
15. Наличие публикаций в специализированных, в том числе электронных, педагогических изданиях, имеющих ББК, ISBN, ISSN (за анализируемый период)		Копии титульных листов, статьи.	Наличие публикации – 2б.

Вариативная часть

<p>1. Официально зафиксированные достижения обучающихся в исследовательской работе (в том числе участие в конференциях, форумах, фестивалях и др.) по профилю деятельности педагогического работника</p>	<p>уровень выше лицейского</p>	<p>копии грамот, приказов</p>	<p>более 5 победителей и призеров – 6 баллов 3-4 победителя и призера – 4 балла 1-2 победитель и призер 2 балла более 10 участников – 4 балла, не более 10 баллов за критерий</p>
<p>2. Результаты личного (заочного) участия педагогического работника в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)</p>	<p>Зафиксированное участие в профессиональных конкурсах: методические разработки, смотр кабинетов и т.д.</p>	<p>Копии дипломов, сертификатов, приказов</p>	<p>Результативное заочное участие - 4б. Участие в заочных конкурсах – 2б.</p>
<p>3. Развитие творческих способностей учащихся. Организация, проведение и участие в интеллектуальных играх, заочных олимпиадах, конкурсах (Кенгуру, Лисенок, Кит, Бульдог, Золотое руно и др)</p>		<p>Копии протоколов, сертификатов, дипломов</p>	<p>активное участие -2 балла единичное участие 1 балл.</p>
<p>4. Заочное повышение квалификации педагогического работника по профилю деятельности. Участие в вебинарах, заочных семинарах и др.</p>		<p>Копии удостоверений, сертификатов</p>	<p>Длительность обучения до 12ч. – 1б. Длительность обучения более 12ч. – 2.</p>

5. Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет школы среди общественности	Организация и проведение конференций, выставок, соревнований и т.д.	Копии приказов, благодарностей. Справка-подтверждение, заверенная заместителем директора.	Организации и проведение мероприятий на уровне, выше лицейского – 2б. Организация и проведение мероприятий на уровне лицея – 1б.
6. Организация внеурочной деятельности в условиях реализации ФГОС	Наличие программ внеурочной деятельности в рамках введения ФГОС	Копии программ, плана внеурочной деятельности, утвержденные приказом директора.	Реализация программ внеурочной деятельности – 5б.
7. Работа по реализации программ углубленного уровня, обучения отдельным предметам		Справка заместителя директора	5б.
8. Участие педагогического работника совместно с обучающимися во внеурочное время в мероприятиях, не входящих в план учебной и воспитательной работы. Кинолектории, лекции, семинары и др.		Справка заместителя директора, приказ, сертификат, диплом	1б. за каждое участие не более 4 баллов за критерий
9. Участие педагогического работника в мероприятиях, проводимых на базе других учреждений	Участие в семинарах, конференциях без отрыва от основной деятельности	Справка заместителя директора, приказ, сертификат, диплом	1б. за каждое участие не более 4 баллов за критерий
10. Охват горячим питанием учащихся		Справка	75-100% - 4 50-74% - 2

Всего за вариативную часть не более 30 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности педагогических работников:

1. Участие в работе экспертной группы комитета образования и науки Волгоградской области по аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений Волгоградской области	5
2. Руководство районным, городским методическим объединением педагогических работников по предмету (направлению)	4
3. Работа в составе жюри конкурсов, олимпиад, соревнований различного уровня	3
3. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
Итого	15 баллов

Всего за вариативную часть не более 30 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ педагогам-психологам

	Линии стимулирования педагога-психолога	Характеристика компетентности, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагога-психолога (выраженная в баллах)
--	---	---	--	---

				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
Направления и методы МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	Глубокое знание предмета; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок аналитического отчета	0	1	2	
		2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности педагога-психолога образовательного учреждения (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2	
		3. Организация психологического сопровождения адаптационного процесса. (Типовая схема психологического сопровождения процесса адаптации обучающихся 1-х, 5-х классов)	0	1	2	

Объектно ориентированная компетентность педагога-психолога по оптимизации образовательной среды	<p>Определение проблемных зон, связанных с:</p> <p>а) неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой;</p> <p>б) перспективными направлениями проектирования образовательной среды. Данная компетентность обеспечивает целостность процесса психологического сопровождения (помощи и поддержки, в том числе детей из социально неблагополучных семей и детей, находящихся в социально опасном положении)</p>	4. Участие педагога-психолога в разработке программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и других педагогических работников, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
		5. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающихся (итоговая диагностика)	0	1	2
		6. Организация психологической работы в рамках тематических месячников (план мероприятий)	0	1	2
Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	<p>Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной</p>	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (типовые схемы консультирования по результатам диагностики, карты консультативного приема, методические материалы)	0	1	2
		8. Степень влияния деятельности педагога-психолога на позитивные результаты работы образовательной МОУ, отраженные в публичном докладе	0	1	2

Разработка программ (факультативов, элективных курсов, коррекционно-развивающих программ)	Компетентность в разработке обучающих и развивающих программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития психологической культуры обучающихся, в том числе с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении	9. Степень востребованности, разработанных педагогом-психологом программ в образовательной МОУ, муниципальной и региональной образовательной сети	0	1	2
		10. Наличие персонально разработанных программ для элективного курса, факультатива	0	1	2
		11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм деятельности с родителями (законными представителями) учащихся	0	1	2
		12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающихся (слабоуспевающие дети; дети из социально неблагополучных семей; дети, находящиеся в социально опасном положении). Эффективность программ, направленных на разрешение личных проблем обучающегося (итоговая диагностика)	0	1	2
Владение современными технологиями (информационные, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Позволяет осуществить компетентностный подход в образовательном процессе, способствует развитию обобщенных способов деятельности обучающихся, позволяющих им свободно ориентироваться в различных ситуациях жизненного, профессионального самоопределения	13. Применение в процессе оказания психологической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2

Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает творческий подход и постоянный профессиональный рост. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	14. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
		15. Участие в различных профессиональных ассоциациях (союзах, объединениях и др., кроме профсоюза)	0	1	2
		16. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
		17. Размещение авторских материалов в сети Интернет и т.д.	0	1	2
		18. Наличие системы самообразования (повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности)	0	1	2
		19. Наличие публикаций в специализированных изданиях местного значения (газеты, журналы и др.) различного уровня, кроме образовательного учреждения	0	1	2
		20. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
Креативная компетентность педагога-психолога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько педагог-психолог отличается поиском и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных	21. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2

		задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации				
Компетентность в субъект-субъектных условиях деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к МОУ психологического сопровождения образовательного процесса	22. Проведение диагностики индивидуальных особенностей обучающихся, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей), разработка индивидуальных развивающих программ	0	1	2	
		23. Использование результатов диагностики индивидуальных особенностей обучающихся в процессе создания алгоритма деятельности с учителями для построения индивидуального образовательного маршрута обучающегося с особыми образовательными потребностями	0	1	2	
		24. Эффективное применение методов и приемов профориентационной работы (анкета готовности к выбору профессии)	0	1	2	
		25. Помощь в формировании и развитии ученических групп. Анализ и коррекция межличностных отношений в классных коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2	
		26. Гармонизация детско-родительских отношений (родительские собрания,	0	1	2	

			подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), другие формы взаимодействия с родителями (законными представителями). Работа с социально неблагополучными семьями			
Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников воспитательного процесса	27. Психологическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся.	0	1	2	
		28. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель - ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для других педагогических работников и использование других форм взаимодействия с ними)	0	1	2	
		29. Психопрофилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогических работников (результаты психологической диагностики по эмоциональному выгоранию среди педагогических работников образовательного учреждения)	0	1	2	
		30. Участие в работе школьной службы примирения	0	1	2	
Итого – не более – 60 баллов						

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности,
учитывающие особые виды деятельности педагога-психолога:

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ - член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	2 3 4 4
2. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
3. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
4. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 15 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера
за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ социальным педагогам

п/п	Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности социального педагога (выраженная в баллах)		
				данный показатель не проявляется	данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений	данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся

				обучающихся (воспитанников, детей)	(воспитанников, детей)
Направления, формы и методы МОУ социально-педагогического сопровождения обучающихся	Глубокое знание теоретических основ социально-педагогической работы; сочетание теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного личностного, интеллектуального и социального развития обучающихся	1. Ведение необходимой документации: плана работы, журнала учета видов работы, итоговых заключений, статистических справок, аналитического отчета	0	1	2
		2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности социального педагога (диагностического, профилактического, коррекционно-развивающего, консультативного, защитно-охранного, координационно-посреднического, методического)	0	1	2
		3. Организация социально-педагогического сопровождения обучающихся (воспитанников, детей), нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и с детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавших в экстремальные ситуации (социальный паспорт образовательного учреждения, социальный паспорт класса/группы, план работы)	0	1	2

Объектно ориентированная компетентность социального педагога по оптимизации образовательной среды	Данная компетентность заключается в определении социальным педагогом проблемных зон, связанных: а) с неудовлетворенностью обучающихся и их родителей (законных представителей) образовательной средой; б) с перспективными направлениями проектирования образовательной среды	4. Участие социального педагога в разработке и/или реализации программ для обучающихся, родителей (законных представителей) и педагогов, направленных на решение проблем школьной жизни	0	1	2
		5. Разработка и реализация профилактических и/или коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность профилактических и/или коррекционно-развивающих программ (итоговая диагностика)	0	1	2
		6. Организация социально-педагогической работы в рамках тематических месячников (наличие плана мероприятий, отчетов)	0	1	2
Субъектно ориентированная компетентность в установлении контактов с родителями (законными представителями) и общественностью	Данная компетентность позволит привлечь родителей (законных представителей) и представителей общественности к совместному формированию критериев качества воспитания, конкретизировать социальный заказ общества образовательной МОУ; сделать образовательную организацию инвестиционно привлекательной	7. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся (анализ текущей документации: журнала учета консультативной работы и т.д., методические материалы)	0	1	2
		8. Степень влияния деятельности социального педагога на позитивные результаты работы образовательной МОУ,	0	1	2

			отраженные в публичном докладе			
	Разработка программ (программ дополнительного образования детей, программ факультативов, элективных курсов)	Компетентность в разработке программ позволяет эффективно осуществлять процесс формирования и развития культуры обучающихся	9. Степень востребованности разработанных социальным педагогом программ в образовательном учреждении, муниципальной, региональной, федеральной образовательной сети	0	1	2
			10. Наличие персонально разработанной программы для элективного курса, факультатива	0	1	2
			11. Наличие персонально разработанной программы для клуба и др. форм работы с родителями (законными представителями)	0	1	2
			12. Дополнительная дифференцированная работа с разными категориями обучающимися (нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными физическими возможностями, с девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации). Эффективность программ, направленных на разрешение личных и социальных проблем разных категорий обучающихся	0	1	2

			(итоговая диагностика)			
	Владение современными технологиями социально-педагогической работы	Позволяет осуществить компетентностный подход в оказании социально-педагогической помощи и поддержки. Появление новых технологий предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает потребность в постоянном саморазвитии	13. Повышение квалификации социального педагога по использованию современных социально-педагогических технологий (сведения о прохождении повышения квалификации по должности)	0	1	2
			14. Применение в процессе оказания социально-педагогической помощи разнообразных технологий и методик	0	1	2
	Профессионально-личностное совершенствование	Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к решению профессиональных задач	15. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2
			16. Участие в различных профессиональных объединениях: методическом объединении, Совете общественности и др. (кроме профсоюзного)	0	1	2
			17. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2
			18. Размещение авторских материалов в сети Интернет	0	1	2
			19. Наличие системы самообразования: повышение квалификации по актуальным проблемам профессиональной деятельности	0	1	2

			20. Наличие публикаций в специализированных изданиях различного уровня	0	1	2
			21. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
Креативность социального педагога	Для оценки этого направления следует учесть, насколько социальный педагог отличается новшеством и внедрением в практику новых идей, новых способов решения профессиональных задач. Позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе без воздействия администрации	22. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, рекомендаций, технологического описания и др.	0	1	2	
Субъект - субъектные условия деятельности	Позволяет осуществить дифференцированный и индивидуальный подход к оказанию социально-педагогической помощи и поддержки обучающимся. Служит условием реализации гуманизации образования	23. Проведение диагностики особенностей личности обучающихся и их микросреды, условий их жизни, оформленных в виде аналитических материалов, рекомендаций для родителей (законных представителей) и других педагогических работников	0	1	2	
		24. Социально-педагогическое сопровождение обучающихся, нуждающихся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья,	0	1	2	

			девиантным поведением, с детьми из социально неблагополучных семей и детьми, находящимися в социально опасном положении, а также попавшими в экстремальные ситуации (посещение на дому, патронаж и др.)			
			25. Помощь в формировании и развитии групп обучающихся. Анализ и коррекция межличностных отношений в детских коллективах (социометрические исследования, программы формирования и развития группы)	0	1	2
			26. Гармонизация детско-родительских отношений (подготовка рекомендаций для родителей (законных представителей), родительские собрания и другие организационные формы взаимодействия с родителями (законными представителями)	0	1	2
			27. Гармонизация взаимодействия в системе "учитель-ученик" (выступление на педагогических советах, собраниях, подготовка рекомендаций для педагогов и использование других форм взаимодействия с педагогами)	0	1	2

			28. Снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций (участие социального педагога в МОУ и работе детских служб примирения и др.)	0	1	2
Организация здоровьесберегающих условий воспитательного процесса	Данная компетентность обеспечит наличие критерия нового качества воспитания - создание условий для сохранения физического, психологического и социального здоровья всех участников образовательного процесса	29. Социально-педагогическое сопровождение работы образовательного учреждения, направленной на профилактику вредных привычек у обучающихся	0	1	2	
		30. Социально-педагогическая профилактическая работа по снижению уровня эмоционального выгорания у педагогов (на основе результатов диагностики)	0	1	2	
Итого: не более 60 баллов						

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности социального педагога:

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ	2 3 4
--	-------------

- член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	4
2. Работа в составе жюри конкурсов различного уровня	3
3. Работа в составе жюри некоммерческих конкурсов профессионального мастерства ("Учитель года", "Воспитатель года" и др.), различного уровня	3
4. Руководство районным, городским методическим объединением педагогов-психологов	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 15 баллов

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности для выплат стимулирующего характера за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ учителями – логопедами и учителями - дефектологами

Линии стимулирования	Характеристика компетентностей, эффективности деятельности	Показатели компетентности, эффективности деятельности	Оценка проявления компетентности, эффективности деятельности педагогического работника		
			Данный показатель не проявляется	Данный показатель проявляется неполно и эпизодически, результаты проявления данного показателя недостаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся	Данный показатель проявляется полно и наглядно, результаты проявления данного показателя достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику развития индивидуальных достижений обучающихся
Компетентность, эффективность деятельности в выборе	Глубокое понимание предмета профессиональной	1. Своевременное и качественное оформление необходимой документации	0	1	2

	направления и методов МОУ коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса	деятельности на основе сочетания теоретического знания с видением его практического применения как условия успешного социального развития обучающегося и возможной оптимизации интеллектуальной сферы его личности	2. Наличие в планировании работы основных направлений деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога (диагностического, коррекционно-развивающего, консультативно-просветительского, профилактического, методического)	0	1	2
	Компетентность, эффективность деятельности в МОУ информационной основы деятельности обучающихся	Новый уровень МОУ коррекционно-развивающего сопровождения образовательного процесса, основанный на использовании современных информационных технологий	3. Отражение в планировании работы учителя-логопеда, учителя-дефектолога использования современных информационных ресурсов (мультимедийные электронные издания, интернет-ресурсы и т.п.)	0	1	2
	Объектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога по оптимизации образовательной среды	Обеспечение целостности коррекционно-развивающего процесса в единстве помощи и поддержки личных усилий обучающихся	4. Разработка и реализация коррекционно-развивающих программ на основе результатов диагностики. Эффективность программ, направленных на коррекцию и/или развитие соответствующей сферы обучающегося	0	1	2
			5. Организация коррекционно-развивающей работы в рамках тематических мероприятий (план мероприятий)	0	1	2
	Субъектно ориентированная компетентность, эффективность деятельности в	Активное привлечение родителей (законных представителей) и представителей общественности к	6. Оказание консультативно-методической помощи родителям (законным представителям) обучающихся	0	1	2
			7. Степень влияния	0	1	2

	установлении контактов с родителями (законными представителями) обучающихся и общественностью	совместному формированию критериев качества коррекционно-развивающего процесса	деятельности учителя-логопеда, учителя-дефектолога на положительные результаты работы образовательного учреждения			
	Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся, воспитанников	Организация собственной педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся	8. Умение выявить индивидуальные образовательные потребности, возможности обучающихся	0	1	2
			9. Умение построить индивидуальный коррекционно-развивающий маршрут. Реализация преемственности	0	1	2
			10. Результативность работы с детьми, имеющими нарушения в психофизическом развитии различной степени сложности; деятельность в классах с детьми с ограниченными возможностями здоровья	0	1	2
	Проектирование коррекционно-развивающего процесса на основе авторских образовательных программ	Разработка образовательных программ, обеспечивающих расширение содержания коррекционно-развивающего процесса и реализацию творческого потенциала обучающихся, а также пробуждение у них интереса к определенным видам деятельности	11. Наличие персонально разработанных коррекционно-развивающих программ, прошедших процедуру экспертизы в установленном в Волгоградской области порядке	0	1	2
			12. Использование авторских программ в коррекционно-развивающем процессе в соответствии с образовательными потребностями обучающихся	0	1	2
			13. Степень востребованности разработанных учителем-логопедом, учителем-	0	1	2

			дефектологом программ в образовательном учреждении, муниципальной и региональной образовательной сети			
Владение современными образовательными технологиями (информационными, имитационного моделирования, проектирования и т.п.)	Реализация компетентностного подхода в коррекционно-развивающем и воспитательно-образовательном процессе, способствующего развитию обобщенных способов деятельности обучающихся	14. Применение и использование современных диагностических методик, (компьютера, возможностей Интернета и т.д.)	0	1	2	
		15. Применение в коррекционно-развивающем процессе разнообразных современных технологий	0	1	2	
Профессионально-личностное совершенствование	Творческий подход к осознанию собственного и чужого опыта и постоянный профессиональный рост, что предполагает непрерывное обновление собственных знаний и умений	16. Личное участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах (за анализируемый период)	0	1	2	
		17. Участие в работе психолого-медико-педагогических комиссиях разного уровня	0	1	2	
		18. Участие в работе экспертных групп, творческих объединений на муниципальном и региональном уровне	0	1	2	
		19. Выступления на научно-практических и научно-теоретических семинарах, конференциях и др.	0	1	2	
		20. Размещение авторских материалов в сети Интернет	0	1	2	
		21. Публикации в	0	1	2	

			специализированных изданиях различного уровня			
			22. Выполнение модераторских функций, в том числе оказание методической помощи молодым специалистам	0	1	2
			23. Повышение квалификации	0	1	2
	Креативность деятельности учителя-логопеда, педагога-дефектолога	Действенно позитивное отношение к новым идеям, стремление реализовать их на практике по собственной инициативе	24. Наличие своих технологических "находок", оформленных в виде учебно-методических, методических пособий, ре-комендаций, техноло-гического описания и др.	0	1	2
0.	Проектирование субъект-субъектных отношений в коррекционно-развивающем процессе	Гуманизация коррекционно-развивающего процесса	25. Социальная адаптация обучающихся в среде нормативноразвивающихся сверстников	0	1	2
			26. Снижение частоты объективных обращений родителей (законных представителей) обучающихся и педагогов по поводу конфликтных ситуаций, в которых задействован ребенок с особыми образовательными потребностями	0	1	2
1.	Организация здоровьесформирующей направленности коррекционно-развивающего процесса	Изменение традиционного коррекционно-развивающего процесса с целью формирования у обучающихся, воспитанников с особыми образовательными потребностями феномена "здоровье" как	27. Обеспечение психофизиологической безопасности обучающегося с особыми образовательными потребностями в коррекционно-развивающем процессе	0	1	2
			28. Использование	0	1	2

		социокультурного явления	здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающем процессе			
				Не более 58 баллов		

Показатели проявления компетентности, эффективности деятельности, учитывающие особые виды деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога:

1. Степень участия педагогического работника в проведении государственной итоговой аттестации в роли: - организатора - заместителя руководителя ППЭ - руководителя ППЭ - член ГЭК (уполномоченный член ГЭК)	2 3 4 4
2. Руководство районным, городским методическим объединением по направлению	5
	Сумма показателей проявления компетентности, эффективности деятельности, но не более 9 баллов

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Учитель, воспитатель, социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки» сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности; учитель, руководитель физвоспитания
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель по физической культуре, инструктор по физкультуре, преподаватель
Мастер производственного обучения	Учитель (при выполнении учебной работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств);	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)

концертмейстер	
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель по физической культуре

2.2.8. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников, основным местом работы которых является другое учреждение, за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.8. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

2.2.8. Месячная заработная плата педагогических работников без учета компенсационных и стимулирующих выплат определяется путем умножения размеров ставки заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической (преподавательской) работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата:

- педагогических работников, основным местом работы которых является другое учреждение, за работу, осуществляемую на условиях совместительства;

- педагогических работников, для которых лицей является местом основной работы, при возложении на них обязанностей по обучению детей на дому в соответствии с медицинским заключением, а также по проведению занятий по физической культуре с обучающимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе.

2.2.8. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

2.4. Условия оплаты труда директора лицея, его заместителей и главного бухгалтера.

2.4.1. Система оплаты труда директора лицея, его заместителей и главного бухгалтера включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.4.2. Размер, порядок и условия оплаты труда директора лицея определяются в трудовом договоре, дополнительных соглашениях, заключенных между Центральным территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и директором, локальных нормативных актах в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Должностной оклад директора устанавливается на период с 01 сентября по 31 августа на учебный год.

Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу гимназии.

Критерии для установления кратности при определении должностного оклада директора определяются на основании Приказа департамента по образованию администрации Волгограда от 16.08.2018 № 520 «Об утверждении методики определения коэффициента кратности при установлении должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения».

Должностной оклад, условия и размер выплат стимулирующего характера, устанавливаемые в соответствии с показателями эффективности деятельности (портфолио руководителя), директора определяются трудовым договором (дополнительным соглашением), заключенным между Центральным территориальным управлением департамента по образованию администрации Волгограда и директором.

Размер должностного оклада директора лица определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления, особенностей деятельности и значимости образовательного учреждения.

Должностной оклад директора устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, относимых к основному персоналу возглавляемого им образовательного учреждения. Коэффициент кратности оклада директора определяется по сумме баллов, рассчитанных на основе объемных показателей деятельности, предоставляемых директором по состоянию на 1 сентября, утверждаемых начальником Центрального территориального управления департамента по образованию администрации Волгограда.

2.4.3. Определение **объемных показателей, характеризующих масштаб руководства образовательным учреждением, значительно осложняющие работу руководителя лица, оценивается в баллах по следующим показателям:**

№ п/п	Показатель	Условие	Кол-во баллов
1	2	3	4
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество групп в дошкольных образовательных учреждениях	за группу	10
3	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательных учреждениях	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего квалификационную категорию: первую	0,5

		высшую	1
5	Группы продленного дня	наличие групп продленного дня	20
6	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в дошкольных и других образовательных учреждениях	за наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	10
		за наличие 4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	30
7	Наличие филиалов, учебно-консультационных пунктов, общежития и других структурных подразделений	за каждое указанное структурное подразделение с количеством обучающихся (проживающих) до 100 человек	20
		от 100 до 200 человек	30
		свыше 200 человек	50
8	Наличие в образовательных учреждениях обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	10
10	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	15
11	наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительного - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	15

12	Наличие на балансе образовательного учреждения: автотранспортных средств, сельхозмашины, строительной и другой самоходной техники	за каждую единицу	до 3, но не более 20 всего
	учебных кораблей, катеров, самолетов и другой учебной техники	за каждую единицу	20
13	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и других)	за каждый объект, находящийся на балансе образовательных учреждений	30
		в других случаях	15
14	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га или орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства. Подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц.	за каждый вид	50
15	Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	20
16	Наличие в общеобразовательном учреждении обучающихся (воспитанников), посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим учреждением или на их базе.	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
17	Наличие в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (групп) компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

18	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:		
	спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	за каждую группу	5
	учебно-тренировочных групп	за каждого обучающегося	0,5
	групп спортивного совершенствования	за каждого обучающегося	2,5
	групп высшего спортивного мастерства	за каждого обучающегося	4,5
19	Количество групп детей дошкольного возраста в общеобразовательных учреждениях	за группу	10

2.4.4. По сумме баллов, определенных на основе вышеуказанных объемных показателей деятельности, образовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда в соответствии со следующей таблицей:

Сумма баллов для отнесения учреждений к группе по оплате труда руководителей			
I группа	II группа	III группа	IV группа
Свыше 600	от 401 до 600	от 151 до 400	до 150

Таблица соответствия коэффициента кратности группе по оплате труда:

Группа по оплате труда	Общеобразовательные лица, гимназии, школы	
	Количество набранных баллов	Коэффициент кратности
I группа	Свыше 1200	2,5
	от 1101 до 1200	2,4
	от 1001 до 1100	2,3
	от 901 до 1000	2,2
	от 801 до 900	2,1
	от 701 до 800	2,0
	от 501 до 700	1,9
II группа	от 451 до 500	1,9
	от 401 до 450	1,8
	от 351 до 400	1,5
III группа	от 301 до 350	1,5

от 201 до 300	1,3
от 101 до 200	1,2
до 100	1,0

К основному персоналу относятся следующие должности работников лицея: учитель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, тренер-преподаватель.

При расчете средней заработной платы работников лицея, относимых к основному персоналу, учитываются оклады, должностные оклады, ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников образовательного учреждения, относимых к основному персоналу.

При расчете средней заработной платы работников лицея, относимых к основному персоналу, не учитываются выплаты компенсационного характера.

Средняя заработная плата работников лицея, относимых к основному персоналу, определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы и выплат стимулирующего характера работников лицея, относимых к основному персоналу, за отработанное время в предшествующем учебном году на сумму среднемесячной численности работников лицея, относимых к основному персоналу, за все месяцы учебного года, предшествующего учебному году установления должностного оклада директора лицея.

При определении среднемесячной численности работников лицея, относимых к основному персоналу, учитываются среднемесячная численность работников лицея, относимых к основному персоналу, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников лицея, относимых к основному персоналу, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников лицея, относимых к основному персоналу, являющихся внешними совместителями.

Работник, работающий в МОУ лицее на одной, более одной ставках (оформленный в лицее как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников, относимых к основному персоналу, как один человек (целая единица).

2.4.3. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливаются приказом директора лицея в следующих размерах:

- заместителю директора по учебно-воспитательной, воспитательной и иной работе, связанной с образовательным процессом, - на 20 % ниже должностного оклада директора лицея;
- заместителю директора по административно-хозяйственной работе – на 20% ниже должностного оклада директора лицея;
- главному бухгалтеру - на 20% ниже должностного оклада директора лицея.

2.4.4. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

2.5. Оплата труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

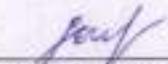
2.5.1. Система оплаты труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала включает в себя должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

2.5.2. Размеры окладов, должностных окладов, ставок заработной платы учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала лицея устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, согласно приложению 1 к настоящему Положению.

2.5.3. Установление стимулирующих и компенсационных выплат производится в соответствии с разделами 3 и 4 настоящего положения.

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»

 А.Ю.Пашигорова
« 30 » августа 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МОУ «Лицей № 5 имени
Ю.А.Гагарина Центрального района
Волгограда»



 Л.А.Тропкина
« 30 » августа 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

№	Содержание мероприятий	Основные вредные и опасные производственные факторы	Стоимость работ, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение	Ожидаемая социальная эффективность мероприятия			
						Количество работников, которым условия труда приведены в соответствие с нормативными требованиями по охране труда (количество человек)	Количество работников, высвобождаемых с тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда (количество человек)	всего	в том числе женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Разработка, утверждение и актуализация локальных нормативных актов по охране труда (инструкций, положений, планов и т.д.)	-	-	Постоянно, в соответствии с действующим законодательством	Заместитель директора по УВР, специалист по охране труда	140	121	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.	Проведение обучения и проверки знаний работников по охране труда	-	50 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по УВР, специалист по охране труда	140	121	-	-
3.	Проведение специальной оценки условий труда и оценки профессиональных рисков	-	50 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по УВР, специалист по охране труда	140	121	-	-
4.	Организация кабинетов, уголков по охране труда	-	5 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по УВР, специалист по охране труда	140	121	-	-
5.	Разработка и утверждение перечней работ, профессий и должностей, на которые по условиям труда установлены дополнительные льготы	-	-	Постоянно	Заместитель директора по УВР, специалист по охране труда	140	121	-	-
6.	Организация деятельности комиссии по охране труда	-	-	Постоянно	Директор, специалист по охране труда	140	121	-	-
7.	Внедрение и совершенствование средств коллективной и индивидуальной защиты, другие технические мероприятия по обеспечению безопасных условий труда	-	20 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХП	140	121	-	-
8.	Оборудование санитарно-бытовых помещений, мест организованного отдыха	-	10 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХП	140	121	-	-

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9.	Проведение предварительных и периодических медицинских осмотров	-	70 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер	140	121	-	-
10.	Организация санитарных постов и медицинских пунктов, обеспечение их аптечками первой медицинской помощи, медикаментами, приборами и оборудованием	-	3 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХР, главный бухгалтер	140	121	-	-
11.	Выдача спецодежды, обуви и других СИЗ в соответствии с типовыми отраслевыми нормами	-	10 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХР	40	35	-	-
12.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами	-	5 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХР	140	121	-	-
13.	Разработка и утверждение инструкций противопожарной безопасности, планов-схем эвакуации людей в случае возникновения пожара	-	-	Постоянно	Заместитель директора по АХР	140	121	-	-
14.	Обеспечение средствами пожаротушения и выполнение работ по монтажу пожарной сигнализации	-	10 000 в год	Постоянно	Заместитель директора по АХР	140	121	-	-