



МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 6 «Перспектива»

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Кутузова, дом 52
тел. (391) 260-72-01, факс (391) 260-98-41, e-mail: lyc6@mailkrsk.ru;
www.liceum6.ru

ОГРН 1022401951659, ИНН/КПП 2461023902/246101001, ОКПО 55582673

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ЛИЦЕЙ № 6 ПЕРСПЕКТИВА»
на 2023-2026 годы

От работодателя:

Директор
МАОУ «Лицей № 6 Перспектива»

/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ «Лицей № 6 Перспектива»

/С.М. Павелко
«04» августа 2023 г.



Принято на собрании трудового коллектива
Протокол № 3 от 04.08.2023

г. Красноярск, 2023

№	Содержание коллективного договора	стр.
1.	Общие положения	2
2.	Трудовой договор	3
3.	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
4.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
5.	Рабочее время и время отдыха	8
6.	Оплата и нормирование труда	13
7.	Гарантии и компенсации	17
8.	Охрана труда и здоровья	18
9.	Гарантии профсоюзной деятельности	21
10.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон	22

№ Приложения	Наименование Приложений
1.	Правила внутреннего трудового распорядка
2.	Положение об оплате труда
3.	Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности
4.	Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день
5.	Соглашение по охране труда
6.	Перечень должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на получение компенсационных выплат и размер компенсационных выплат
7.	Перечень должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность этого отпуска
8.	Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты
9.	Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи
10.	Положение о Порядке предоставления педагогическим работникам организации длительного отпуска сроком до одного года
11.	О возможности осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
12.	Перечень должностей, подлежащих периодическим медицинским осмотрам

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном общеобразовательном учреждении МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива».

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

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

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

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

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

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

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

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнерства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

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

1.5. Руководитель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 рабочих дней после его подписания, а вновь принятых на работу работников ознакомить до подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются:

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе образовательной организации.

1.13. Первичная профсоюзная организация содействует предотвращению в МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива» коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

1.14. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации.

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

1.16. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

1.18. Настоящий договор вступает в силу с 08.08.2023 г. (с момента его подписания сторонами) и действует по 07.08.2026 г. включительно.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления непосредственно работниками и через профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации:

- учет мнения профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников 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, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;
- другие формы.

1.20. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте образовательной организации МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива».

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и не могут ухудшать положение работников по

сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.2. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в локальных нормативных актах организации, принимаемых работодателем в порядке, установленном уставом образовательной организации, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации.

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

2.4. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

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

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

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

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

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

При переводе работника на другую должность через внесение изменений в трудовой договор путем заключения дополнительного соглашения испытательный срок не устанавливается. В соответствии с частью первой ст. 70 ТК РФ условие об испытании может быть предусмотрено в трудовом договоре только при его заключении.

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

2.7. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной (педагогической) нагрузки, условия оплаты труда, режим и продолжительность рабочего времени, режим времени отдыха, меры социальной поддержки.

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

2.9. При заключении трудового договора с работником работодатель обязан конкретизировать его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки результативности его деятельности в зависимости от результатов труда.

2.10. Объем учебной нагрузки (педагогической нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной организации с учетом мнения профкома.

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

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем организации по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.11. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены педагогической работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, 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 педагогическим работникам.

2.13. Уменьшение или увеличение педагогической работы педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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»

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

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен руководителем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.3. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

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

Возмещение расходов на выплату суточных производится в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург, административных центрах субъектов Российской Федерации, районах Крайнего Севера и в размере 200 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации.

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

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

3.7. Производить оплату труда педагогических работников с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в **Приложении № 3**, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

- 1) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет – не менее чем на один год;
- 2) до возникновения права для назначения страховой пенсии по старости, а также до наступления срока ее назначения досрочно (приложение № 7 к Федеральному закону от 28 декабря 2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» – не менее чем за один год;
- 3) по окончании длительной болезни, – не более чем на 6 месяцев;
- 4) в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в соответствующую аттестационную комиссию – на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;
- 5) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на прохождение аттестации, – не более чем на 6 месяцев.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

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

4.5. Стороны договорились, что:

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

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

- председатель первичной профсоюзной организации;
- работников, отнесенных в установленном порядке к категории граждан предпенсионного возраста;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- работников, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет.

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Режим рабочего времени и отдыха работников организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (**Приложение 1**), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

5.3. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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".

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. Также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха

педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ № 536).

5.5. Работодатель выполняет обязательства по:

- недопущению в течение учебного года и в каникулярный период изменения размеров выплат за классное руководство или отмены классного руководства в конкретном классе по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;
- преемственности закрепления классного руководителя в классах на следующий учебный год;
- определению кандидатур педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять классное руководство, одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года с тем, чтобы каждый педагог знал, в каком классе в новом учебном году он будет осуществлять классное руководство;
- временному замещению длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения.

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

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

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

5.7. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приемом пищи, не допускаются, за исключением случаев, предусмотренных Приказом № 536 от 11.05.2016 г. «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

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

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

Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

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

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), учитель вправе использовать по своему усмотрению.

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

В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.16. Согласно ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и

приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью 8 календарных дней.

5.17. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается **Приложением № 4** к Коллективному договору.

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

5.20. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со ст.117 ТК РФ (**Приложение № 7** к коллективному договору)

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 № 169).

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

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;
- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации по занимаемой штатной должности – 2 календарных дня;
- членам Профкома по занимаемой штатной должности 1 календарный день;

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

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

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, 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 5 календарных дней.

Дополнительно:

- в связи с переездом на новое место жительства - 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;

В соответствии со ст. 263 ТК РФ:

- лицам, осуществляющим уход за детьми - до 14 календарных дней.

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.

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

- 1) осуществления образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, как в месте нахождения образовательной организации, так и за ее пределами (**Приложение № 11**);
- 2) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном ст. 185.1 ТК РФ с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам с 18 до 39 лет включительно - один рабочий день один раз в три года;
- работникам, достигшим возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти лет до наступления в 2022 году возраста женщин 1967 г. рождения и старше и мужчин 1962 года рождения и старше;
- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работникам, являющимся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год.

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

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

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

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

5.25. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». (**Приложение 11**).

5.26. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.27. Правилами внутреннего трудового распорядка организации (**Приложение № 1 к Коллективному договору**) в течение рабочего дня для работников предусматривается перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Конкретная продолжительность указанных перерывов устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации.

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

5.28. Работники должны приходить на рабочее место не менее чем за 15 минут до начала рабочего дня.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска»), а также Положением об оплате труда в МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива», являющимся Приложением № 2 к коллективному договору и локальными нормативными актами МАОУ Лицея № 6 «Перспектива».

6.2. В Положении об оплате труда в МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива» предусматривать регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

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

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

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

4) размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но

не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

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

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

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

9) формирования месячной заработной платы работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), которая не может быть ниже минимального размера оплаты труда за 1,0 ставки заработной платы (при условии полного выполнения работником норм труда, рабочего времени), имея в виду, что для учителей и других педагогических работников нормой рабочего времени и нормами труда является установленная им норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30 или 36 часов в неделю, а трудовые обязанности регулируются квалификационными характеристиками, трудовым договором, должностной инструкцией;

10) заработная плата работников организации увеличивается с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги. Размеры и сроки индексации устанавливаются решением Красноярского городского Совета депутатов.

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

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

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

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

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

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

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

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

6.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (**Приложение № 6**).

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

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

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 N 17-П доплаты за работу в ночное время производятся сверх МРОТ.

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

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 16.12.2019 N 40-П при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производятся доплаты за совмещение и иные виды дополнительной работы сверх МРОТ.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере (ст. 152 ТК РФ).

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 N 17-П доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и за сверхурочную работу производятся сверх МРОТ.

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

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

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

6.11. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме. Выплата заработной платы работникам производится не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15

календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена: 10 и 25 числа. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Заработная плата работников, вновь принятых с 25 по 9 число выплачивается 10 числа месяца, а заработная плата работников, вновь принятых с 10 по 24 число выплачивается 25 числа текущего месяца.

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

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

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

Оплата труда работников организации определяется в соответствии с **Приложением 2** к коллективному договору.

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

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

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

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

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

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

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

6.18. Оплата труда за замещение отсутствующего педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.19. Оплата работы педагогического работника при проведении внеурочных занятий "Разговоры о важном" включена в расходы на оплату труда при реализации образовательных программ начального общего, основного общего и среднего общего образования

6.20. Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

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

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

6.21. Стороны пришли к соглашению:

6.21.1. Проводить мониторинг установленной в организации системы оплаты труда, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Коллективного договора.

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

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

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

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

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

VII Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. В соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» работникам в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации может осуществляться единовременная материальная помощь по каждому основанию:

- в связи с бракосочетанием;
- рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей);
- в связи с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология).

Выплата единовременной материальной помощи работникам учреждения производится на основании приказа руководителя организации в пределах утверждённого фонда оплаты труда организации.

Конкретный размер материальной помощи определяется руководителем организации.

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

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

7.4. В соответствие с п. 3.1. Постановления администрации г. Красноярска от 21 июля 2006 г. N 659 "Об установлении размера родительской платы за присмотр и уход за ребенком в муниципальных образовательных учреждениях города Красноярска, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования" право на получение компенсации части родительской платы имеют работники муниципальных дошкольных образовательных учреждений и работники дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, среднедушевой доход семьи которых ниже величины прожиточного минимума, установленной в районах Красноярского края на душу населения: на первого ребенка составляет 80 процентов от размера внесенной ими родительской платы в соответствующем образовательном учреждении; на второго ребенка - 50 процентов от размера родительской платы в соответствующем образовательном учреждении; на третьего ребенка и последующих детей - 30 процентов от размера родительской платы в соответствующем образовательном учреждении.

7.5. В соответствие с п. 26 Постановления администрации г. Красноярска от 19 декабря 2013 г. N 736 "Об утверждении Положения о порядке предоставления муниципальных жилых помещений в общежитиях"

- право на внеочередное предоставление муниципальных жилых помещений в общежитиях имеют воспитатели, младшие воспитатели, повара муниципальных дошкольных образовательных учреждений;
- право на первоочередное предоставление муниципальных жилых помещений в общежитиях имеют обслуживающий персонал муниципальных образовательных учреждений и муниципальных дошкольных образовательных учреждений; учителя начальных классов, учителя русского языка и литературы, учителя математики, учителя иностранных языков муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных дошкольных образовательных учреждений; обслуживающий персонал муниципальных дошкольных образовательных учреждений.

7.6. В соответствии с Постановлением администрации г. Красноярска от 14 августа 2015 г. N 539 "Об утверждении Положения о служебных жилых помещениях муниципального

жилищного фонда города Красноярска" право на получения служебного жилого помещения для временного проживания имеют работники муниципального учреждения, не обеспеченных жилыми помещениями в городе Красноярске, не являющихся нанимателями жилых помещений по договорам социального найма или членами семьи нанимателя жилого помещения по договору социального найма в городе Красноярске либо собственниками жилых помещений или членами семьи собственника жилого помещения в городе Красноярске.

7.7. Работники организации, состоящие на учете в первичной профсоюзной организации, имеют право один раз в три года на получение путевки на санаторно-курортное лечение по льготной стоимости. В случае необходимости при наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.

VIII. Охрана труда и здоровья

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

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

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

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

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

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

8.4. Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда.

8.4.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда из всех источников финансирования.

Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся **Приложением № 5** к коллективному договору.

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

8.4.4. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20%) (Приказ Минтруда России от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения

предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами») на предупредительные меры производственного травматизма, в том числе на:

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

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

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

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

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

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты (**Приложение № 8**), или на получение компенсационных выплат (**Приложение № 6**), их порядок и нормы выдачи определяются соответствующими приложениями к Коллективному договору.

Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами

Списки профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих и нормы их выдачи (**Приложение № 9**).

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

8.4.9. Организует:

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ,
- обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве.

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

8.4.11. Обеспечивает санитарно-бытовые условия в установленном законодательством порядке.

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

8.4.13. Способствует деятельности комиссии по охране труда по охране труда при осуществлении ими контроля за соблюдением норм и правил по охране труда.

8.5. Первичная профсоюзная организация:

8.5.1. Координирует работу по организации профсоюзного контроля условий труда работников образования, способствует формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда, оказывает помощь в работе по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

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

8.5.3. Принимает участие в работе комиссии по охране труда при проведении периодических визуальных осмотров, обследований зданий и сооружений образовательной организации.

Принимает участие в работе по проверкам готовности к началу учебного года.

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

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

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

8.5.7. Организует соблюдение требований пожарной безопасности зданий и сооружений, следит за исправностью средств пожаротушения

8.6. Стороны совместно:

8.6.1. Содействуют выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатных технических инспекторов труда, выданных работодателям по устранению нарушений требований охраны труда, выявленных в ходе проверок.

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, соответствующего выборного профсоюзного органа (профсоюзного комитета) определяются ТК РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашения между администрацией города Красноярска и Красноярской краевой организацией Профсоюзного союза работников народного образования и науки Российской Федерации, и настоящим Коллективным договором.

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

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

9.2.2. Безвозмездно предоставить профсоюзному комитету первичной профсоюзной организации помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте (местах).

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

9.2.4. Предоставлять профсоюзному комитету по его запросу информацию по вопросам условий и охраны труда, заработной платы и другим социально-экономическим вопросам.

9.2.5. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников организации, являющихся членами Профсоюза, ежемесячное бесплатное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1 % из заработной платы работников на расчетный счет территориальной организации Кировского района г. Красноярска Профсоюза работников народного образования и науки РФ. Перечисление членских профсоюзных взносов производить в полном объеме и одновременно с выплатой второй части заработной платы.

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

9.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются;

руководитель первичной профсоюзной организации – без предварительного согласия территориального комитета Кировского района г. Красноярска.

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

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

9.3.3. Члены профсоюзного комитета, представители профсоюзной организации в создаваемых в организации совместно с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением места работы (должности) и среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

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

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

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

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

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

Х. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:

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

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

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

4) своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

5) соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

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

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

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

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

10.3. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

_____/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

_____/С.М. Фавелко

«04» августа 2023 г.



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 6 «Перспектива»**

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Кутузова, дом 52
тел. (391) 260-72-01, факс (391) 260-98-41, e-mail: lyc6@mailkrsk.ru;
www.lyceum6.ru

ОГРН 1022401951659, ИНН/КПП 2461023902/246101001, ОКПО 55582673

Утверждаю:

Директор

МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

Согласовано

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

/С.М. Павелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1 к
Коллективному договору

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

I. Общие положения

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

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в МАОУ Лицей № «Перспектива».

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

- дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными, краевыми законами, муниципальными нормативными актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;
- общеобразовательная организация – образовательная организация, действующая на основании Устава (далее – образовательная организация);
- педагогический работник – работник учреждения занимающий должность в соответствии со штатным расписанием;
- представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с п.1, ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ» ТК РФ;
- выборный орган первичной профсоюзной организации - представитель работников учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве;

- работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением;
- работодатель - юридическое лицо (учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

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

Правила внутреннего трудового распорядка являются **Приложением № 1** к коллективному договору (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 (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.
- педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 Федерального закона № 273 «Об образовании в РФ». Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающие выполнение работником трудовой функции дистанционно, могут заключаться путем обмена между работником (лицом, поступающим на работу) и работодателем электронными документами.

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

внесении изменений в эти договоры (дополнительные соглашения к трудовым договорам) и их расторжении путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

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

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- 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 трудовым Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

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

Лица, поступающие на работу в образовательную организацию, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку (при наличии), содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательной организации (ч. 1 ст. 220 ТК РФ) и пройти обязательный предварительный медицинский осмотр за счет средств организации.

2.1.8. 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).

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

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

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

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

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

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ-273 «Об образовании в РФ»).

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

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

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.12. 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 (ст. 67 ТК РФ).

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

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

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

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с 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).

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

2.2. Гарантии при приеме на работу

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

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

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

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

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

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

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

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

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

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

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

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

К числу таких причин могут относиться:

реорганизация 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, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно

отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

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

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

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

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

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в 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. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

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

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

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

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

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

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

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

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.). Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

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

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не

допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

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

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

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

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

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

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

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

2.4.14. Помимо иных оснований, предусмотренных настоящим Кодексом, трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (за исключением случая, если более длительный срок для взаимодействия с работодателем не установлен порядком взаимодействия работодателя и работника, предусмотренным частью девятой статьи 312.3 настоящего Кодекса). Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях.

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

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

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

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

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

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

3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

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

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

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

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

3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном 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. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом образовательного учреждения, локальными нормативными актами, трудовым договором, должностной инструкцией, нормативными правовыми актами к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право:

3.3.1. право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;

3.3.2. право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения, и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного учебного предмета, курса, дисциплины (модуля);

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

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

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

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

правовыми актами;

3.3.7. право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении, осуществляющих образовательную деятельность;

3.3.8. право на участие в управлении образовательного учреждения, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этого учреждения;

3.3.9. право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;

3.3.10. право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

3.3.11. право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

3.3.12. право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников;

3.3.13. пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, коллективным договором, соглашениями, законодательством РФ.

3.4. Педагогические работники образовательного учреждения обязаны:

3.4.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденной рабочей программой;

3.4.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;

3.4.3. уважать честь и достоинство обучающихся (воспитанников) и других участников образовательных отношений;

3.4.4. развивать у обучающихся (воспитанников) познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

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

3.4.6. учитывать особенности психофизического развития обучающихся (воспитанников) и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;

3.4.7. систематически повышать свой профессиональный уровень;

3.4.8. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;

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

3.4.10. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

3.4.11. проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке профессиональную и гигиеническую подготовку и аттестацию.

3.4.12. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом 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, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

3.6.17. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.19. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

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

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

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

- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку, в сведения о трудовой деятельности 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 период задержки ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

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

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

- курить табачные изделия, 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. Режим рабочего времени

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации с учётом:

4.1.1. Режимы деятельности организации:

Образовательное учреждение:

- проведение планерок (педагогические работники) – один раз в неделю по понедельникам;
- административные планерки -
- педагогические советы – 4 раза в год (август – установочный, в течение учебного года – 2 тематических согласно плана работы, май – итоговый);
- общешкольные родительские собрания – 2 раза в год, дополнительно классные родительские собрания – 4 раза;
- собрание трудового коллектива – не менее 2 раз в год.

«СП-дошкольное отделение «Ньютошка»:

- проведение планерок (педагогические работники) – один раз в неделю по понедельникам;
- проведение планерок (младшие воспитатели) – по мере необходимости, но не реже 1 раза за две недели;
- педагогические советы – 4 раза в год (август – установочный, в течение учебного года – 2 тематических согласно плана работы, май – итоговый);
- общесадовские родительские собрания – 2 раза в год, дополнительно групповые родительские собрания – 3 раза;
- собрание трудового коллектива – 2 раза в год.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

4.1.2.1. Продолжительность рабочего времени на ставку заработной платы 36 часов в неделю устанавливается педагогическим работникам:

- педагогам - психологам; педагогам-библиотекарям; педагогам-организаторам;
- методистам и старшим методистам;
- социальным педагогам; старшим воспитателям; тьюторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- воспитателям (за исключением воспитателей, для которых нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы предусмотрены пунктам 4.1.2.4. настоящего Приложения).

4.1.2.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

4.1.2.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

музыкальным руководителям;

4.1.2.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4.1.2.4. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

инструкторам по физической культуре; воспитателям групп продленного дня.

4.1.2.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

учителям, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным); педагогам дополнительного образования.

4.1.2.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливаются в астрономических часах.

4.1.3. Объём фактической учебной нагрузки педагогических работников с письменного согласия педагогических работников может устанавливаться сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы.

4.1.4. Времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей, в том числе воспитательной работы, индивидуальной работы с воспитанниками, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методической, подготовительной, организационной, диагностической, работы по ведению мониторинга, работы, предусмотренной планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися (воспитанниками).

4.1.5. Времени, необходимого для выполнения педагогическими работниками дополнительной работы за дополнительную оплату по соглашению сторон трудового договора.

4.2. Выполнение педагогической работы педагогами характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой (далее - нормируемая часть педагогической работы).

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

К другой части педагогической работы работников, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (далее - другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую (педагогическую) работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые уроки (учебные занятия) (далее - учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся, в том числе «динамическая пауза» для обучающихся I класса. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут. Конкретная продолжительность занятий в «СП – дошкольное отделение «Ньютошка», а также перерывов (перемен) между ними предусматривается графиком работы (музыкальный руководитель, инструктор по физическому воспитанию и т. д.) с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

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

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся (воспитанников), изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.);
- периодические кратковременные дежурства в образовательной организации в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися (воспитанниками), обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся (воспитанников) различной степени активности, приема ими пищи.

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

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

4.3. Режим рабочего времени педагога-психолога в пределах 36-часовой рабочей недели регулируется с учётом:

- выполнения индивидуальной и групповой консультативной работы с участниками образовательного процесса в пределах 22 часов в неделю;
- подготовки к индивидуальной и групповой консультативной работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов консультативной работы, заполнения отчётной документации в пределах 14 часов в неделю.

Выполнение указанной работы педагогом-психологом может осуществляться как непосредственно в организации, так и за её пределами.

4.4. При 5-дневной рабочей неделе (60 часов работы в неделю), в которых на каждую группу воспитанников предусматривается по две должности воспитателя (72 часа работы), режим их рабочего времени определяется с учётом выполнения каждым воспитателем нормы педагогической работы в течение 36 часов в неделю.

Режим 36-часовой рабочей недели каждым воспитателем может обеспечиваться путём одновременной ежедневной работы двух воспитателей в течение 6 часов в неделю для каждого воспитателя.

4.5. Педагогическим работникам обеспечивается возможность приёма пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися (воспитанниками) или отдельно в специально отведённом для этой цели помещении.

4.6. Режим работы руководителя (директора) образовательного учреждения (сорока часовая рабочая неделя), и заместителей руководителя (директора) образовательного учреждения (сорока часовая рабочая неделя), определяется графиком работы с учётом необходимости обеспечения руководящих функций:

должность	Время начала и окончания работы	Время перерыва для отдыха и питания ежедневно в рабочие дни
Директор	08.00–17.00ч.	12.00–13.00ч.
Заместители директора по учебно-воспитательной работе	08.00–17.00 ч.	12.00–13.00 ч.

4.7. Режим работы педагогических работников, учебно – вспомогательного и младшего обслуживающего персонала на ставку заработной платы определяется следующим образом:

При пятидневной рабочей неделе:

№	должность	Время начала и окончания работы	Время перерыва для отдыха и питания ежедневно в рабочие дни
1.	Бухгалтер, экономист	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
2.	Гардеробщик	08.00 – 16.30 ч.	12.00 – 12.30 ч.
3.	Главный бухгалтер	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
4.	Делопроизводитель	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
5.	Заведующий хозяйством	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
6.	Кастелянша	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
7	Кладовщик	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
8	Машинист по стирке и ремонту спецодежды	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
9	Педагог-библиотекарь	08.30 – 16.12 ч.	12.00 – 12.30 ч.
10	Педагог-психолог (младший корпус)	08.00 - 15.42 ч.	12.00 – 12.30 ч.
11	Повар 1 смена	06.00 – 14.30 ч.	10.30 - 11.00 ч.
12	Повар 2 смена	08.30 – 17.00 ч.	12.30 - 13.00 ч.
13	Специалист по кадрам	08.00 – 16.30 ч.	12.00 – 12.30 ч.
14	Социальный педагог	08.00 - 16.00 ч.	12.00 – 12.30 ч.
15	Уборщик служебных помещений	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
16	Шеф-повар	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.
17	Юрисконсульт	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.

При шестидневной рабочей неделе:

№	должность	Время начала и окончания работы	Время перерыва для отдыха и питания ежедневно в рабочие дни
1	Педагог-психолог (старший корпус)	08.00 - 14.00 ч.	
2	Рабочий по комплексному	08.00 – 17.00 ч.	12.00 – 13.00 ч.

	обслуживанию и ремонту зданий		
3	Дворник	07.00 – 14.40 ч.	11.00 – 12.00 ч.

Режим рабочего времени и времени отдыха каждого работника, выполняющего работу на условиях дистанционной работы, устанавливается трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящими правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - он устанавливается трудовым договором (ст. 100 ТК РФ).

4.8. Суммированный учет рабочего времени устанавливается по должности «сторож» с учетным периодом в 1 месяц.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Для сторожей учётный период при суммированном учёте рабочего времени устанавливается в трудовом договоре.

4.9. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательная организация 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 образовательной организации.

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

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

4.11. Режим рабочего времени педагогических работников и иных работников в периоды отмены (приостановки) образовательной деятельности по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям:

4.11.1. Периоды отмены (приостановки) образовательной деятельности в отдельных группах либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.11.2. В периоды отмены (приостановки) образовательной деятельности уточняется режим рабочего времени работников. Педагогические работники выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы, установленного на начало учебного года.

4.11.3. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период отмены (приостановки) образовательной деятельности определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

4.11.4. Режим рабочего времени руководителя и его заместителей определяется в пределах продолжительности рабочего времени, установленной по занимаемой должности.

4.11.5. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не

требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

Ненормированный рабочий день устанавливается для работников организации, занимающих следующие должности:

- Руководитель (Директор);
- Руководитель структурного подразделения «Дошкольное отделение «Ньютошка»;
- Главный бухгалтер;
- Заместитель директора по АХР;
- Педагог – библиотекарь;
- Специалист по кадрам;
- Заведующий хозяйством;
- Бухгалтер, экономист;

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

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

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).

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

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

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

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;
- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

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

- присутствие на уроках (занятиях) посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в класс (группу) после начала урока (занятия), за исключением представителя работодателя;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся.

4.17. Установление учебной нагрузки учителей:

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

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

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

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

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

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

- временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;
- временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место, которого должен быть принят другой постоянный работник;
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

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

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

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

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

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

4.17.10. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением учителями 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.

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

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

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

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

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

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Видами времени отдыха являются:

5.1.1. Перерывы в течение рабочего дня

В течение рабочего дня работника предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут (п. 4.6 и п. 4.7 настоящих ПВТР), который в рабочее время не включается.

Перечень должностей, для которых не предоставляется перерыв для отдыха и питания:

- воспитатель;
- учитель;
- педагогический работник;
- сторож

5.1.2. Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);

В общеобразовательном учреждении устанавливается пятидневная рабочая неделя (для 1- 4 классов) с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) и шестидневная рабочая неделя (для 5 – 11 классов) с одним выходным днем (воскресенье) (за исключением педагогических работников, выполняющих работу на условиях дистанционной работы).

В «СП - дошкольное отделение «Ньютошка» устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье.

5.1.3. Нерабочие праздничные дни определяются в соответствии со ст. 112 ТК РФ.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных РФ.

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.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере

Оплата в повышенном размере производится работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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

5.1.4. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска.

Работникам образовательного учреждения предоставляются:

- ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней (учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал, заместитель руководителя по АХР);
- педагогическим работникам общеобразовательного учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней;
- педагогическим работникам «СП – дошкольное отделение «Ньютошка» - 42 календарных дня;
- Воспитатели компенсирующих и комбинированных групп - 56 календарных дней.

5.1.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем;
- работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях - дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней в соответствии со ст. 14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

5.1.6. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением к коллективному договору и в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года.

5.2. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.3. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

5.4. 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.

Категории работников, которым предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск по их желанию, в удобное для них время:

- работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до 12 лет (ст. 262.2 ТК РФ);
- одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет (ст. 262.1 ТК РФ);
- работники в возрасте до 18 лет (ч. 3 ст. 122, ст. 267 ТК РФ);
- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребёнком независимо от стажа работы у работодателя (ч. 3 ст. 122, ст. 260, ТК РФ);
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (ч. 3 ст. 122 ТК РФ);

- мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя (ч. 4 ст. 123 ТК РФ).

- лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом (ч. 1 ст. 286 ТК РФ);

- по просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ему ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования или высшего образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка (ч. 5 ст. 322 ТК РФ);

- гражданам, указанным в пункте 1 (гражданам, получившим или перенесшим лучевую болезнь и другие заболевания, связанные с радиационным воздействием вследствие чернобыльской катастрофы или с работами по ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС) и пункте 2 (инвалиды вследствие чернобыльской катастрофы из числа: граждан (в том числе временно направленных или командированных), принимавших участие в ликвидации последствий катастрофы в пределах зоны отчуждения или занятых на эксплуатации или других работах на Чернобыльской АЭС; военнослужащих и военнообязанных, призванных на специальные сборы и привлеченных к выполнению работ, связанных с ликвидацией последствий чернобыльской катастрофы, независимо от места дислокации и выполнявшихся работ, а также лиц начальствующего и рядового состава органов внутренних дел, Государственной противопожарной службы, проходивших (проходящих) службу в зоне отчуждения; граждан, эвакуированных из зоны отчуждения и переселенных из зоны отселения либо выехавших в добровольном порядке из указанных зон

после принятия решения об эвакуации; граждан, отдавших костный мозг для спасения жизни людей, пострадавших вследствие чернобыльской катастрофы, независимо от времени, прошедшего с момента трансплантации костного мозга, и времени развития у них в этой связи инвалидности) части первой статьи 13 Закона РФ от 15.05.1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС», гарантируются использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней;

- гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча (ст. 1 Федерального закона от 26.11.1998 № 175-ФЗ «О социальной защите граждан Российской Федерации, подвергшимся воздействию радиации вследствие аварии в 1957 году на производственном объединении «Маяк» и сбросов радиоактивных отходов в реку Теча»;

- гражданам, получившим суммарную (накопленную) эффективную дозу облучения, превышающую 25 сЗв (бэр), гарантируются меры социальной поддержки использование ежегодного очередного оплачиваемого отпуска в удобное для них время, а также получение дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 14 календарных дней (п. 12 ст. 2 Федерального закона от 10.01.2002 N 2-ФЗ (ред. от 06.12.2021) "О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»;

- предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года в соответствии с трудовым законодательством, донорам, сдавшим безвозмездно кровь и (или) ее компоненты (за исключением плазмы крови) сорок и более раз, либо кровь и (или) ее компоненты двадцать пять и более раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови сорок раз, либо кровь и (или) ее компоненты менее двадцати пяти раз и плазму крови в общем количестве крови и (или) ее компонентов и плазмы крови шестьдесят и более раз, либо плазму крови шестьдесят и более раз, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России» (п. 1 ч. 1 ст. 23 Федерального закона от 20.07.2012 г. № 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»;

- лицам, награжденным знаком «Жителю блокадного Ленинграда» (пп. 9 п. 1 ст. 18 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»;

- инвалидам войны (п. 17 ч. 1 ст. 14 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- участникам Великой Отечественной войны (п. 13 ст. 15 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- ветеранам боевых действий (п. 11 ст. 16 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, учреждениях, военно-учебных заведениях, не входивших в состав действующей армии, в период с 22 июня 1941 года по 3 сентября 1945 года не менее шести месяцев, военнослужащим, награжденным орденами или медалями СССР за службу в указанный период (п. 9 ст. 17 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- лицам, работавшим в период Великой Отечественной войны на объектах противовоздушной обороны, местной противовоздушной обороны, строительстве оборонительных сооружений, военно-морских баз, аэродромов и других военных объектов в пределах тыловых границ действующих фронтов, операционных зон действующих флотов, на прифронтовых участках железных и автомобильных дорог, в качестве мер социальной защиты предоставляются следующие меры социальной поддержки (п. 10 ч. 1 Федерального закона от 12.01.1995 № 5-ФЗ «О ветеранах»);

- Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы (п. 2 ст. 8 Закона РФ от 15.01.1993 № 4301-1 «О статусе Героев Советского Союза, Героев Российской Федерации и полных кавалеров ордена Славы»);

- Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы (п. 2 ст. 6 Федерального закона от 09.01.1997 № 5-ФЗ «О предоставлении социальных гарантий Героям Социалистического Труда, Героям Труда Российской Федерации и полным кавалерам ордена Трудовой Славы»);

- супругам военнослужащих отпуск по их желанию предоставляется одновременно с отпуском военнослужащих. При этом продолжительность отпуска супругов военнослужащих может быть по их желанию равной продолжительности отпуска военнослужащих. Часть отпуска супругов военнослужащих, превышающая продолжительность ежегодного отпуска по основному месту их работы, предоставляется без сохранения заработной платы (ч. 11 ст. 11 Федерального закона от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»);

- работникам, не использовавшим часть отпуска в связи с отзывом из отпуска, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ч. 2 ст. 125 ТК РФ);

- застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам, связанным с наступлением страхового случая (п. 10 ч. 2 ст. 17 Федерального закона от 27.07.1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»)

иным лицам – в соответствии с требованиями нормативных правовых актов.

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

- временной нетрудоспособности работника;

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

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

5.6. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.7. 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.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.9. 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.

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

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

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

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

5.12. 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.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

5.14. 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 среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации.

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

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

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

- работникам, не достигшим возраста, дающего право на назначение пенсии по старости (женщины 60 лет, мужчины 65 лет) - два рабочих дня один раз в год в течение пяти

лет до наступления в 2022 году возраста женщин 1967 г. рождения и старше и мужчин 1962 года рождения и старше;

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

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

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

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

5.17. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день невозможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

VI. Дистанционная работа.

6.1. Особенности порядка взаимодействия и организации труда дистанционного работника и работодателя, режим рабочего времени и времени отдыха дистанционных работников, устанавливаются **Приложением к коллективному договору** о Дистанционной работе.

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

VII. Поощрения за успехи в работе

Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, представляет к званию лучшего по профессии).

За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

VIII. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

8.1. 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.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами.

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

8.2. 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):
 - 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);
 - 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;
 - 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;
 - 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;
 - установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательной организации (п.1 ст. 336 ТК РФ).

8.3. 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. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

8.5. 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. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

Приказ 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 под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

8.7. 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.

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

IX. Заключительные положения

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

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

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



**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«ЛИЦЕЙ № 6 «Перспектива»**

660094, Россия, Красноярский край, город Красноярск, улица Кутузова, дом 52
тел. (391) 260-72-01, факс (391) 260-98-41, e-mail: lyc6@mailkrsk.ru;
www.liceum6.ru

ОГРН 1022401951659, ИНН/КПП 2461023902/246101001, ОКПО 55582673

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
С.М. Гавелко

«04» августа 2023 г.



**ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального автономного общеобразовательного
учреждения «Лицей № 6 «Перспектива»**

г. Красноярск, 2023

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение (далее - Положение) разработано с учетом Постановления администрации г. Красноярска от 19 января 2010 г. N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска", регулирует порядок, условия оплаты труда работников МАОУ «Лицей № 6 «Перспектива», координацию деятельности которого осуществляет главное управление образования администрации города Красноярска.

1.2. Заработная плата в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением, устанавливается каждому работнику на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя следующие элементы оплаты труда:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера; выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

1.7. Работникам учреждения в случаях, установленных настоящим Положением, осуществляется выплата единовременной материальной помощи.

II. ОКЛАДЫ (ДОЛЖНОСТНЫЕ ОКЛАДЫ), СТАВКИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

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

2.2. В коллективном договоре, локальных нормативных актах размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп (далее - ПКГ) и отдельным должностям, не включенных в профессиональные квалификационные группы (далее - минимальные размеры окладов, ставок).

2.3. Минимальные размеры окладов работников образования устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных Приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
-	3 849
Профессиональная квалификационная группа должностей	

1		2
работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1-й квалификационный уровень		4 053*
2-й квалификационный уровень		4 498
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 649
	при наличии высшего профессионального образования	7 569
2-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	6 959
	при наличии высшего профессионального образования	7 926
3-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	7 623
	при наличии высшего профессионального образования	8 683
4-й квалификационный уровень	при наличии среднего профессионального образования	8 341
	при наличии высшего профессионального образования	9 505

* Для должности «младший воспитатель» минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы устанавливается в размере 4 576 руб.

Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности «советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях» при наличии: среднего профессионального образования устанавливается в размере 8341 рублей; высшего профессионального образования устанавливается в размере 9505 рублей.

2.4. Минимальные размеры окладов специалистов и служащих общепрофессиональных должностей устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 29.05.2008 № 247н:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 276
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 498
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854

1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 943
2-й квалификационный уровень	5 431
3-й квалификационный уровень	5 961
4-й квалификационный уровень	7 167

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

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

2.5. Минимальные размеры окладов должностей руководителей структурных подразделений устанавливаются на основе ПКГ, утвержденных приказом Минздравсоцразвития от 05.05.2008 N 216н:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1-й квалификационный уровень	9 888
2-й квалификационный уровень	10 629
3-й квалификационный уровень	11 467
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431
4-й квалификационный уровень	6 854
5-й квалификационный уровень	7 742
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5-й квалификационный уровень	8 367
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1-й квалификационный уровень	8 993
2-й квалификационный уровень	10 418
3-й квалификационный уровень	11 219»

2.6. Минимальные размеры ставок заработной платы работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий работников:

«Квалификационные уровни»	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки зарплаты, руб.
1	2
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1-й квалификационный уровень	3 481
2-й квалификационный уровень	3 649
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1-й квалификационный уровень	4 053
2-й квалификационный уровень	4 943
3-й квалификационный уровень	5 431

1	2
4-й квалификационный уровень	6 542»

2.7. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам учреждений могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок в следующих случаях:

2.7.1. Размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы определяется по формуле:

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K,$$

где

O - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

$O_{\min}$ - минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы, к которому относится должность работников;

K - повышающий коэффициент.

2.7.2. Увеличение минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы осуществляется посредством применения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы повышающих коэффициентов.

2.7.3. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 2.7.4 настоящего Положения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами учреждения с учётом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления повышающего коэффициента.

2.7.4. Для педагогических работников устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу):

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента %
1.	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25 15
2	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания:	
	для педагогических работников общеобразовательного учреждения;	0
	для педагогических работников СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка»	10

2.7.5. Расчет повышающего коэффициента производится по формуле:

$$K = K_1 + K_2,$$

где:

K_1 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 1 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения;

K_2 – повышающий коэффициент, определяемый в соответствии с пунктом 2 таблицы пункта 2.7.4 настоящего Положения.

Расчет повышающего коэффициента (K_2) осуществляется следующим образом:

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $< 15\%$, то $K_2 = 0\%$;

если доля выплат стимулирующего характера педагогических работников без учета персональных выплат $> 15\%$, то коэффициент рассчитывается по формуле:

$$K_2 = Q_1 / Q_{\text{окл}} \times 100\%,$$

где:

Q_1 – фонд оплаты труда педагогических работников, рассчитанный для установления повышающих коэффициентов;

$Q_{\text{окл}}$ – объем средств, предусмотренный на выплату окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников.

$$Q_1 = Q - Q_{\text{гар}} - Q_{\text{стим}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

Q – общий объем фонда оплаты труда педагогических работников;

$Q_{\text{гар}}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, состоящий из установленных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, персональных выплат, суммы повышений окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за наличие квалификационной категории;

$Q_{\text{стим}}$ – предельный фонд оплаты труда, который может направляться на выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам.

$Q_{\text{отп}}$ – сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации педагогических работников.

Если $K >$ предельного значения повышающего коэффициента, то повышающий коэффициент устанавливается в размере предельного значения.»

2.7.6. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы педагогических работников учреждения, не имеющих оконченного среднего профессионального образования и/или оконченного высшего профессионального образования, принятых на работу в учреждение в соответствии с Порядком допуска лиц, обучающихся по образовательным программам высшего образования, к занятию педагогической деятельностью по общеобразовательным программам (утверждённым приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 18.09.2020 г. № 508), устанавливаются на срок до окончания календарного месяца предоставления таким работником в учреждение диплома о своём высшем образовании, в размере оклада (должностного оклада) педагогического работника при наличии среднего профессионального образования.

III. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА (ВИДЫ, РАЗМЕР И УСЛОВИЯ)

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.2. Виды выплат компенсационного характера, размеры и условия их осуществления устанавливаются настоящим Положением в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

3.3. В соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 г. № 12-2668 "О гарантиях, компенсациях и мерах социальной поддержки лицам, работающим и проживающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

Размер указанной надбавки увеличивается на 10 процентов при наличии стажа работы в Красноярском крае один год и на 10 процентов за каждые последующие два года

работы.

Молодежи (лицам до 30 лет) размер надбавки увеличивается на 30 процентов с первого дня работы в местностях с особыми климатическими условиями, если они прожили на территории Красноярского края не менее 5 лет.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 N 38-П процентная надбавка начисляется сверх МРОТ.

3.4. В соответствии с постановлением администрации Красноярского края от 21.08.1992 г. № 311-П "Об установлении районного коэффициента к заработной плате" работникам устанавливается надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями в размере 30 процентов.

В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 07.12.2017 № 38-П районный коэффициент начисляется сверх МРОТ.

3.5. В соответствии с постановлением Верховного суда РФ от 16.12.2019 № 40-П и постановлением Верховного суда РФ от 11.04.2019 № 17-П при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, которые начисляются сверх МРОТ.

3.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

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

3.8. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

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

3.9. К другим видам компенсационных выплат за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), относятся:

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

	для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении.	
--	--	--

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

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

3.10. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

IV. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

4.1. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.2. Работникам учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников, устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характер:

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

4.3. Средства, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждением на выплаты стимулирующего характера работникам, руководителю учреждения за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.5 раздела I настоящего Положения. Направление средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения производится с учетом недопущения превышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

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

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат и п. 4.10 а, б) устанавливается в абсолютном размере.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

4.7. Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников учреждения определяются согласно **Приложениям 1, 6, 8** к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам) определяются в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Размер персональных выплат работникам устанавливается согласно **Приложению 2** к настоящему Положению.

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

- объем освоения выделенных бюджетных средств;
- объем ввода законченных ремонт объектов;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации

труда;

- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- достижение высоких результатов в работе за определенный период;
- участие в инновационной деятельности;
- участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы работникам учреждения устанавливается в соответствии с **Приложением 3** к настоящему Положению.

4.10. При осуществлении выплат, предусмотренных пунктами 4.7, 4.8, 4.9 могут применяться иные критерии оценки результативности и качества труда работников, не предусмотренные Приложениями № 1,2, 3,8 к настоящему Положению:

а) работы, связанные с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица (на период с 1 сентября по 31 августа следующего года):

№ п/п	Наименование дополнительных работ	Размер оплаты от оклада
1	руководитель районного методического объединения учителей и других педагогических работников	25%
2	диспетчер по составлению расписания: - младший корпус; - старший корпус	20% 40%
3	внештатный инспектор по охране прав опекаемых детей	30%
4	за работу по созданию условий для эффективной деятельности коллектива	30%
5	за работу с фондом учебников лица, районным, городским и краевым обменным фондом учебников	25%
6	оператор КИАСУО	30%
7	оператор ФИСФРДО	15%
8	за работу по созданию единого электронного каталога учебной и художественной литературы	30%
9	за модерирование и запуск электронного журнала	30%
10	за работу с лицейским сайтом	20%
11	за работу тьютора	30%
12	за ведение протоколов педсоветов, планёрок, совещаний	5%
13	за организацию и работу по организации ЦДО	30%,55%
14	за кураторство по работе с одарёнными учащимися	55%
15	за кураторство по воспитательной работе учащихся 1 – 4 классов	55%
16	за кураторство по воспитательной работе учащихся 5 – 7 классов	30%
17	за кураторство по воспитательной работе учащихся 9 - 11 классов	20%
18	за организацию и ведение работы по охране прав детей, связи с семьями учащихся, особенно из «группы риска»	25%
19	за работу над адаптированной образовательной программой	20%
20	«Почётный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения», «Отличник физической культуры и спорта»	5%
21	заведующие кафедр по предметам	5000,00 руб
22	Сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)	10%
23	за работу аналитика по предмету	10%
24	за кураторство учащихся по параллелям	10%
25	формирование отчётов об исполнении муниципального задания	30%
26	за организацию и ведение документации по горячему питанию обучающихся:	

	1-4 классы 5-11 классы	30%
27	за напряженность и особый режим работы (работа в две смены)	5%

(% от оклада педагогического работника без повышающих коэффициентов, суммы - с районным коэффициентом и северной надбавкой).

б) за работу в проекте в рамках национальной программы «Класс передовых производственных технологий» и федеральном проекте «Цифровая образовательная среда» (период оплаты с 1 сентября по 31 августа следующего года):

№ п/п	Наименование дополнительных работ	Размер оплаты
1	за особенности образовательных программ	10%
2	за особенности образовательных программ педагогическим работникам по математике, физике, информатике, технологии в физико-математическом и инженерно-технологическом классах	15%
3	за подготовку к занятиям во второй половине дня в рамках реализации проекта	25%
4	за наличие обучающихся с различными образовательными потребностями на занятиях в рамках реализации проекта	50%
5	за подготовку раздаточного дидактического материала	30%
6	за работу с родителями	30%
7	за проведение погружений и дополнительных занятий	25%
8	за апробацию учебников (электронных и бумажных)	15%

(% от оклада педагогического работника без повышающих коэффициентов).

в) в рамках программы развития и реализации интеллектуальных способностей одаренных учащихся по подготовке к олимпиадам, НПК:

№ п/п	Наименование дополнительных работ	Размер оплаты
1	- по предметам лицейской составляющей (математика, физика, информатика)	1168,00 руб.
2	- по остальным предметам	880,00 руб.

(суммы с районным коэффициентом и северной надбавкой).

Указанные суммы могут выплачиваться до даты проведения олимпиады, НПК, если по предмету нет достижений. Если учащиеся выходят по олимпиадам и НПК на следующий уровень, то оплата продолжается.

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

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

Работникам, месячная заработная плата которых при не полностью отработанной норме рабочего времени с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), исчисленного пропорционально отработанному работником учреждения времени, указанные персональные выплаты производятся в размере, определяемом для каждого работника как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты

труда), исчисленным пропорционально отработанному работником учреждения времени, и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

4.12. При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику учреждения (за исключением персональных выплат и выплат п. 4.10 а, б) применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{1 \text{ балла}} \times B_i,$$

где:

C - размер выплаты, осуществляемой конкретному работнику учреждения в плановом периоде;

$C_{1 \text{ балла}}$ - стоимость для определения размеров стимулирующих выплат на плановый период;

B_i - количество баллов по результатам оценки труда i -го работника учреждения, исчисленное в суммовом выражении по показателям оценки за отчетный период (год, полугодие, квартал, месяц).

$$C_{1 \text{ балла}} = (Q_{\text{стим}} - Q_{\text{стим рук}}) / \sum_{i=1}^n B_i,$$

где:

$Q_{\text{стим}}$ - фонд оплаты труда, предназначенный для осуществления стимулирующих выплат работникам учреждения в месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{стим рук}}$ - плановый фонд стимулирующих выплат руководителю, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения в расчете на месяц в плановом периоде;

n - количество физических лиц учреждения, подлежащих оценке за отчетный период (год, квартал, месяц), за исключением руководителя учреждения.

$Q_{\text{стим}}$ не может превышать $Q_{\text{стим1}}$.

$$Q_{\text{стим1}} = Q_{\text{зн}} - Q_{\text{зар}} - Q_{\text{отп}},$$

где:

$Q_{\text{стим1}}$ - предельный фонд заработной платы, который может направляться учреждением на выплаты стимулирующего характера;

$Q_{\text{зн}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде;

$Q_{\text{зар}}$ - гарантированный фонд оплаты труда (сумма заработной платы работников по бюджетной смете (плану финансово-хозяйственной деятельности) учреждения по основной и совмещаемой должностям с учетом сумм выплат компенсационного характера на месяц в плановом периоде), определенный согласно штатному расписанию учреждения;

$Q_{\text{отп}}$ - сумма средств, направляемая в резерв для оплаты отпусков, выплаты пособия по временной нетрудоспособности за счет средств работодателя, оплаты дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения на месяц в плановом периоде.

$$Q_{\text{отп}} = Q_{\text{баз}} \times N_{\text{отп}} / N_{\text{год}},$$

где:

$Q_{\text{баз}}$ - фонд оплаты труда учреждения, состоящий из установленных работникам окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера, утвержденный в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности) учреждения на месяц в плановом периоде без учета выплат по итогам работы;

N_{omn} - среднее количество дней отпуска согласно графику отпусков, дней служебных командировок, подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников учреждения в месяц в плановом периоде согласно плану, утвержденному в учреждении;

N_{cod} - количество календарных дней в месяц в плановом периоде.

V. ЕДИНОВРЕМЕННАЯ МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

В соответствии с постановлением администрации г. Красноярска от 19.01.2010 № 1 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска» работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда и на основании приказа руководителя организации в пределах утвержденного фонда оплаты осуществляться единовременная материальная помощь в размере, определяемом приказом руководителя МАОУ Лицея № 6 «Перспектива», по любому из следующих оснований:

- в связи с бракосочетанием;
- в связи с рождением ребенка.
- в связи со смертью близких родственников;
- в связи с трудной жизненной ситуацией работника: при утрате имущества в результате пожара, при заболевании работника (онкология).

VI. ОПЛАТА ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

6.1. Оплата труда руководителя учреждения осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда руководителей муниципальных автономных образовательных учреждений (утв. приказом главного управления образования администрации города Красноярска от 13.01.2012 № 8/п, с учётом изменения) и настоящим Положением.

Оплата труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера осуществляется в виде заработной платы, которая включает в себя:

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

6.1.1. При установлении условий оплаты труда руководителю, заместителям руководителя, главному бухгалтеру учреждения необходимо обеспечить не превышение предельного уровня соотношения, установленного в соответствии с пунктом 6.27 настоящего раздела, при условии выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером всех показателей эффективности деятельности и получения стимулирующих выплат по итогам работы в максимальном размере.

6.2. Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором (контрактом) и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей.

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

- при высшей квалификационной категории – 20%;
- при первой квалификационной категории – 15%.

6.3. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании объемных показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы, в соответствии с **Приложением 4** к настоящему Положению.

6.4. Руководителю учреждения группа по оплате труда устанавливается приказом главного управления образования администрации города и определяется не реже одного раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год на

основании ходатайства территориального отдела главного управления образования администрации города по Кировскому району (далее -ТО).

6.5. Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с Порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и следующим перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности, согласно **Приложению 5** к настоящему Положению.

6.6. Порядок исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска".

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения рассчитывается без учета повышающих коэффициентов.

6.7. Количество средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемое при определении размера должностного оклада руководителя с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждения, определяется в соответствии с Постановлением администрации города от 19.01.2010 N 1 "Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Красноярска».

Конкретный размер средних окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников основного персонала, используемый при определении размера должностного оклада учреждения, определяется комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города.

6.8. Размеры должностных окладов заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем учреждения на 20 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.9. Выплаты компенсационного характера руководителю учреждения, заместителям руководителя и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с разделом 3 настоящего Положения как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютных размерах.

6.10. Объем средств на осуществление выплат стимулирующего характера руководителю учреждения выделяется в бюджетной смете (плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения).

6.11. Объем средств на указанные цели определяется в кратном отношении к размеру должностного оклада руководителя учреждения.

6.12. Количество должностных окладов руководителя учреждения, учитываемых при определении объема средств на выплаты стимулирующего характера составляет до 40 должностных окладов руководителя учреждения в год с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавки за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Сложившаяся к концу отчетного периода экономия бюджетных средств по стимулирующим выплатам руководителю учреждения может направляться на стимулирование труда работников учреждения.

6.13. Распределение фонда стимулирования руководителя учреждения осуществляется ежеквартально комиссией по установлению окладов и стимулирующих выплат, образованной главным управлением образования администрации города Красноярска (далее - комиссия).

6.14. Территориальный отдел главного управления образования администрации города Красноярска по Кировскому району представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждения, в том числе включающую мнение органов самоуправления учреждения, являющуюся основанием для установления стимулирующих

выплат руководителю учреждения.

6.15. Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

6.16. Комиссия принимает решение об установлении стимулирующих выплат и их размере открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии главное управление образования администрации города издает приказ об установлении стимулирующих выплат руководителю учреждения.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются за каждый вид выплат отдельно.

6.17. Руководителю учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

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

При выплатах по итогам работы учитываются:

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

Стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов.

6.17.1. Размер стимулирующих выплат за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ руководителям учреждений снижается в случае наличия дисциплинарного взыскания не снятого на момент принятия решения комиссией:

в виде замечания – на 10%;

в виде выговора – на 20%.

В случае наличия одновременно двух и более видов дисциплинарных взысканий размер процентов, на которые снижаются стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ суммируется, но не более чем на 30%.

6.18. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждения для руководителя, заместителей и главного бухгалтера учреждения устанавливаются согласно **Приложению 6** к настоящему Положению.

6.19. Руководителю, заместителям и главному бухгалтеру учреждения устанавливаются следующие виды персональных выплат:

№ п/п	Виды персональных выплат	размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	При наличии высшей квалификационной категории при наличии первой квалификационной категории	20% 15%
2.	сложность, напряженность и особый режим работы, наличие филиалов:	

	- до 3	15%
	- свыше 3	45%
3.	опыт работы в занимаемой должности*:	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук**	15%
	при наличии ученой степени доктора наук**	20%
	при наличии почетного звания «начинающегося со слов «Заслуженный»	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»*	20%
	от 5 лет до 10 лет	15%
	- при наличии ученой степени кандидата наук**	25%
	- при наличии ученой степени доктора **	30%
	- при наличии почетного звания «начинающегося со слов «Заслуженный»	25%
	- при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный»**	30%
	свыше 10 лет	25%
	-при наличии ученой степени кандидата наук<**>	35%
	-при наличии ученой степени доктора наук <*>	40%
	-при наличии почетного звания «начинающегося со слов «Заслуженный»	35%
	-при наличии почетного звания, начинающегося со слова "народный" <**>	40%

<*> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

<**> Производится при условии соответствия ученой степени или почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

Персональные выплаты устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу) без учета повышающих коэффициентов

6.20. Выплаты стимулирующего характера для руководителя учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются на срок не более трех месяцев в процентах от должностного оклада.

Выплаты стимулирующего характера для заместителей руководителя, главного бухгалтера учреждения, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, устанавливаются приказом руководителя учреждения на срок не более трех месяцев.

Персональные выплаты руководителю учреждения устанавливаются по решению главного управления образования администрации города на срок не более одного года.

6.21. Размер выплат по итогам работы максимальным размером не ограничивается и может выплачиваться руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру по следующим основаниям:

Критерии	Условия		размер к окладу (должностному окладу), ставке
	наименование	индикатор	

Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	от 98% до 99% от 99,1% до 100%	70% 100%
Проведение ремонтных работ	Текущий ремонт Капитальный ремонт	выполнен в срок, качественно полном объеме	25% 50%
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение принято надзорными органами	без замечаний	50%
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	реализация проектов	100%
Организация и проведение важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	международные федеральные межрегиональные региональные муниципальные внутри учреждения	90% 80% 70% 60% 50% 30%
Повышение эффективности (сокращение) бюджетных расходов	проведение мероприятий по снижению потребления коммунальных услуг (ресурсосбережение) без учета благоприятных погодных условий	уменьшение объема фактически потребляемых учреждением энергоресурсов не менее чем на 3% в год	10%

6.22. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру размер стимулирующих выплат устанавливается приказом руководителя учреждения.

6.23. Руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру оказывается единовременная материальная помощь по основаниям и в размере, установленным разделом V настоящего Положения.

6.24. Единовременная материальная помощь, предоставляемая руководителю учреждения в соответствии с настоящим Положением, выплачивается на основании приказа главного управления образования администрации города Красноярск в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.25. Выплата единовременной материальной помощи заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения производится на основании приказа руководителя учреждения с учетом норм настоящего Положения в пределах утвержденного фонда оплаты труда учреждения.

6.26. Часть средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляется на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения с учетом недопущения повышения предельного объема средств на выплаты стимулирующего характера, предусмотренного в абзаце первом пункта 6.12 настоящего Положения.

Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, предназначены для усиления заинтересованности руководителя учреждения в повышении результативности профессиональной деятельности, своевременном исполнении должностных обязанностей.

Размер выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы руководителю учреждения за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности, устанавливается в процентах от размера доходов, полученных учреждением от приносящей доход деятельности, в отчетном квартале с учетом следующих критериев

оценки результативности и качества труда руководителя учреждения и выплачиваются ежемесячно:

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		Предельный размер (%) от доходов полученной организацией от приносящей доход деятельности
	наименование	индикатор	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Доход, полученный организацией от приносящей доход деятельности	доля доходов организации от приносящей доход деятельности в отчетном квартале к объему средств, предусмотренному на выполнение муниципального задания	от 1% до 15,9%	0,5
		от 16% до 25,9%	1,0
		от 26% до 30,9%	1,5
		от 31% и выше	2,0

6.27. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников этого учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера) устанавливается в размерах согласно **Приложению 7** к настоящему Положению.

Приложение 1

к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Стимулирующие выплаты (выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ)

1. Педагогические работники **УЧИТЕЛЬ**

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Участие в работе аттестационной комиссии, рабочей комиссии, модульных и проектных группах; участие в работе методических заседаний предметных кафедр и МО	Реализация отдельного плана работы комиссии, методического заседания.	(за 1 комиссию) 3	месяц
		Наставничество (при наличии плана работы)	10	
		Руководство комиссией (подготовка отчетной	6	

		документации)		
Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся	участие обучающихся в научно- практических конференциях разного уровня (очно)	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. - международный -федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень - районный уровень	(за 1 работу) 6 5 4 3 2	месяц
	Участие обучающихся в дистанционных научно- практических конференциях разного уровня	представление результатов на конференциях разного уровня, в т.ч. - международный - федеральный уровень - краевой уровень - муниципальный уровень - районный уровень	(за 1 работу) 5 4 3 2 1	месяц
Организация образовательных мероприятий различной направленности	Документально подтвержденная организация мероприятий	- лицейский уровень -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - всероссийский	(за 1 меропр.) 2 5 7 9 11	месяц
	Документально подтвержденное участие в мероприятиях	- лицейский уровень -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - всероссийский	(за 1 меропр.) 1 2 3 5 7	месяц
	Развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни	Участие в организации волонтерского движения и разработке и реализации проектов и программ, связанных с пропагандой здорового образа жизни;постоянное участие, проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни	2	за каждое участие
	Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья	2	месяц
Организация и проведение консультаций вне рабочее время	Не менее 2 – х часов в неделю (подготовка ОГЭ, ЕГЭ) (В предэкзаменационный период март-май)	Охват: -1-10 учащихся	2	месяц
		- больше 10 учащихся (на основании справки заместителя директора)	5	
Привлечение родителей к решению задач по поддержке	- Наличие плана мероприятия. - Приглашение	- участие родителей в мероприятии : - как сопровождающие - как участники	2	месяц

образовательного процесса	куратора параллели на мероприятие	- как организаторы (на основании справки заместителя директора)	5 10	
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися (на основании справки заместителя директора по ВР)	2	1 раз в квартал
Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди вновь поступивших, обучающихся (документально подтвержденное)	1	по факту
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	- предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц
	- судейство спортивных соревнований, конкурсов и др. мероприятий	Наличие документа	2	месяц
Стабильность и рост качества обучения,	Участие учащихся в мероприятиях различного уровня (Бульдог,	-10 -15 учащихся	2	
			3	

положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Кенгуру, Инфознайка, Русский медвежонок, Президентские состязания и др.)	- 15- 30 учащихся	5	месяц	
	качество успеваемости (по результатам итоговой аттестации 4, 9, 11 классов)	- свыше 30 учащихся			
		100 000,00 рублей направляется на стимулирующие выплаты, устанавливаемые по результатам итоговой аттестации 4, 9, 11 классов за прошлый учебный год. Стимулирующие выплаты по результатам итоговой аттестации 4, 9, 11 классов устанавливаются и выплачиваются работнику при следующих условиях: - в выпускных 4, 9, 11 классах при итоговой аттестации при 100% от всех выпускников, которые обучались по предмету у педагога, допускаются две неудовлетворительные оценки; - за прохождение итоговой аттестации по выбранным предметам не менее 50% обучающимися у данного педагога допускаются одна неудовлетворительная оценка; - за прохождение итоговой аттестации по выбранным предметам менее 50% обучающимися у данного педагога неудовлетворительных оценок не допускается; - средняя оценка итоговой аттестации учащихся данного учителя должна быть не меньше 4; Расчёт баллов производится по определённой формуле с учётом количества обучающихся, проходящих итоговую аттестацию, с учётом коэффициента сложности предмета и качества. <u>Расчёт баллов за прохождение итоговой аттестации 4, 9, 11 классов:</u> Количество баллов учителя равно $K1 * K2 * \text{среднюю оценку (средний балл)}$ итоговой аттестации учащимися данного учителя - K1 — сложность предмета (коэффициент сложности предмета берётся из таблицы Сивкова И.Г.); - K2 — массовость (K2 равно отношению количество сдавших к количеству обучающихся). При наличии учащегося, сдавшего Единый Государственный экзамен на 100 баллов, учителю – предметнику выплачивается денежное вознаграждение в размере месячной заработной платы за число часов в старшей ступени (без учета заведования элементами инфраструктуры, классного руководства и домашнего обучения).		2 раза в год равными суммами	
Достижения обучающихся	Наличие победителей и призеров в научно - практических конференциях разного уровня (очное или через сервис беспроводного	- международный и федеральный уровень 1 место 2 место 3 место - краевой уровень 1 место	(за 1 работу) 9 8 7 7	месяц	

	взаимодействия)	2 место 3 место - муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место - районный уровень 1 место 2 место 3 место	6 5 5 4 3 3 2 1	
	Наличие победителей и призеров дистанционных научно-практических конференциях разного уровня	- международный - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	6 5 4 3 2	
	Наличие призеров и победителей в очных соревнованиях (команда, мероприятие), конкурсах (команда, мероприятие), олимпиадах, кроме Всероссийской	районного уровня	1м – 3 2м – 2 3м – 1	месяц
		муниципального уровня	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		краевого уровня	1м – 7 2м – 6 3м – 5	месяц
		всероссийского уровня	1м – 9 2м – 8 3м – 7	месяц
	Наличие призеров и победителей «Всероссийской олимпиады школьников» (очной)	районного уровня	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц
		муниципального уровня	1м – 6 2м – 5 3м – 4	месяц
		краевого уровня	1м – 8 2м – 7 3м – 6	месяц
		всероссийского уровня	1м – 10 2м – 9 3м – 8	месяц
	Наличие победителей и призеров дистанционных интеллектуальных конкурсов и олимпиад	- международный - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	5 4 3 2 1	месяц
Разработка и реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие педагогов в разработке и реализации проектов, программ	- лицейский уровень - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - федеральный уровень	2 3 5 7 9	месяц
		Победа в конкурсе проектов, получение гранта	10% от суммы	
Публикация статей	Наличие статьи	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях	10 (за единицу)	месяц

Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	Участие (очное или заочное)	Участие в - муниципальных - краевых мероприятиях (профессиональные конкурсы, учитель года)	15 25 (за 1 мероприятие)	месяц
	Победители и призеры очных профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
		- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
	Победители и призеры заочных (дистанционных) профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц
		- региональный уровень	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
		- федеральный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	качественное выполнение	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Освоение и использование современных образовательных технологий, в том числе технологии формирующего оценивания	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	- лицейском уровне: на кафедре на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном уровне - на региональном уровне	1 2 3 7 10	месяц

СОЦИАЛЬНЫЙ ПЕДАГОГ, ПЕДАГОГ-ПСИХОЛОГ

Критерии	Условия		Размер в баллах	Период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе аттестационной комиссии, рабочей комиссии, модульных и проектных группах, в методических заседания предметных кафедр и МО			3 (за одну)	месяц
Руководство психолого-медико-педагогического консилиума шППК (подготовка отчетной документации)		Работа в соответствии с планом	5	месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья		выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5	месяц
Сопровождение	Обследование учащихся и подготовка	Подготовка документов на районную комиссию	3	месяц

обучающихся в образовательном процессе	документов на комиссию МППК	Подготовка документов на городскую комиссию	5	месяц
	Документально подтвержденная организация и проведение мероприятий	(за 1 мероприятие) - лицейский уровень - районный уровень - муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский	2 5 7 9 11	
выявление учащихся, находящихся в социально опасном положении, и своевременное информирование органов системы профилактики для принятия необходимых мер по оказанию помощи несовершеннолетнему	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися. <i>(документальное подтверждение)</i>	1	по факту
выведение семей и несовершеннолетних из социально опасного положения, предупреждение повторной постановки их на профилактический учет	документальное подтверждение	документальное подтверждение	5	по факту
информирование органов системы профилактики о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушении, преступлении и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в их отношении, о родителях (иных законных представителях), неисполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих свои обязанности в отношении детей	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися. <i>(документальное подтверждение)</i>	2	по факту
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	по факту
Формирование социального опыта	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный	Проведение исследований по изучению психологического климата в коллективе, работа в службе медиации	3	месяц

обучающихся	психологический климат	Снижение количества обучающихся, состоящих на внутришкольном учете или на учет в ОДН по сравнению с предыдущим периодом (при наличии плана работы и сравнительного анализа)	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внеурочное время более 2-х часов (при наличии приказа)	- предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	За участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с повышением качества обученности учащихся в рамках программы развития	5	месяц
		Призовое место в конкурсе проектов и программ, получение гранта	10% от суммы выигранного гранта	месяц
Достижения обучающихся	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях разного уровня (очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	Представление результатов - федеральный уровень (за 1 работу)	5 4	месяц
		- краевой уровень	3	
		- муниципальный уровень	2	
		- районный уровень		
		наличие победителей и призеров, в т.ч.		месяц
		- районный уровень		
		1 место	3	
		2 место	2	
		3 место	1	
		- муниципальный уровень		
		1 место	5	
		2 место	4	
		3 место	3	
		- краевой уровень		
		1 место	7	
		2 место	6	
		3 место	5	
		- федеральный уровень		
		1 место	9	
		2 место	8	
		3 место	7	

	Наличие победителей и призеров дистанционных научно – практических конференций разного уровня	- международный - федеральный уровень - региональный уровень - муниципальный уровень - районный уровень	6 5 4 3 2	месяц
Публикация статей	Наличие статьи	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях	10 (за единицу)	месяц
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	Участие (очное или заочное)	Участие в - муниципальных - краевых мероприятиях (профессион. конкурсы, учитель года)	15 25 (за мероприятие)	месяц
	Победители и призеры очных профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
		- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
	Победители и призеры заочных (дистанционных) профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц
		- региональный уровень	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
		- федеральный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручения	качественное выполнение	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации процесса психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Организация работы службы психолого-педагогического сопровождения обучающихся	Отрицательная динамика возникновения конфликтов в течение учебного года (при наличии подтверждающих документов)	5	месяц
	Проведение методических консультаций для педагогов и родителей	Методическое сопровождение участников образовательного процесса (при наличии подтверждающих документов)	3	месяц
	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	- лицейском уровне: - на кафедре - на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном - на региональном уровне	1 2 3 7 10	месяц

ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПЕДАГОГ-ОРГАНИЗАТОР, ПРЕПОДАВАТЕЛЬ-ОРГАНИЗАТОР ОБЖ, МЕТОДИСТ

Критерии	Условия	Размер в баллах	период
----------	---------	-----------------	--------

	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе модульных и проектных групп, участие в методических заседания предметных кафедр и МО			3	месяц
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	6	месяц
	Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	обеспечение работы в соответствии с планом	5	месяц
	Создание творческой образовательной среды для работы с одаренными школьниками	Руководство объединениями учащихся, творческими группами учащихся, научными обществами учащихся, учебно-исследовательскими лабораториями	5 (за группу)	месяц
		Реализация утвержденной программы работы с одаренными детьми, по определению	5 (за программу)	месяц
Организация образовательных мероприятий различной направленности (для педагогов дополнительного образования)	Развитие волонтерского движения по пропаганде здорового образа жизни	Участие в организации волонтерского движения и разработке и реализации проектов и программ, связанных с пропагандой здорового образа жизни; постоянное участие, проведение мероприятий по пропаганде здорового образа жизни	2	за каждое участие
	Организация спортивно-массовой работы с обучающимися, имеющими отклонения в состоянии здоровья, ограниченные возможности здоровья	Организация и проведение спортивно-массовых мероприятий с учащимися, имеющими ограниченные возможности здоровья	2	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	Отсутствие травм, несчастных случаев, вредных привычек у обучающихся	2	1 раз в квартал

Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди вновь поступивших, обучающихся (документально подтвержденное)	1	по факту
Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	1 раз в квартал
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы)	полнота и соответствие нормативным документам	100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	5	2 раза в год (июнь и декабрь)
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Участие обучающихся в научно- практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях разного уровня (очное или через сервис беспроводного взаимодействия	Документально подтвержденное участие в мероприятии -районный уровень -муниципальный уровень - региональный уровень - всероссийский	(за 1 мероприятие) 1 3 5 7	месяц

Достижения обучающихся	Наличие призеров и победителей в очных соревнованиях (команда), конкурсах (команда), олимпиадах, кроме Всероссийской(очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	- международный и федеральный уровень (за 1 мероприятие)		месяц
		1 место	9	
		2 место	8	
		3 место	7	
		- краевой уровень		
		1 место	7	
		2 место	6	
		3 место	5	
		-муниципальный уровень		
		1 место	5	
		2 место	4	
		3 место	3	
- районный уровень				
1 место	3			
2 место	2			
3 место	1			
Наличие победителей и призеров дистанционных научно – практических конференциях разного уровня	- международный	6	месяц	
	- федеральный уровень	5		
	- региональный уровень	4		
	- муниципальный уровень	3		
	- районный уровень	2		
Наличие призеров и победителей «Всероссийской олимпиады школьников» (очное)	- районного уровня	1м – 4 2м – 3 3м – 2	месяц	
	- муниципального уровня	1м – 6 2м – 5 3м – 4		
	- региональный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6		
	- всероссийского уровня	1м – 10 2м – 9 3м – 8		
Организация деятельности детских объединений, организаций	Постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	Отчет о проведенных мероприятиях, проектах. При долгосрочных проектах отчет по промежуточным результатам	10 (за каждый)	месяц
Организация здоровьесберегающей воспитывающей среды	Проведение профилактических мероприятий, общелицейских акций и т.д.	Отчет педагога о проведенных мероприятиях	3	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	качественное выполнение	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	на:		месяц
		- лицейском уровне	2	
		- районном уровне	3	
		- муниципальном уровне	7	
		- региональном уровне	10	
- федеральном уровне	15			

образовательного процесса	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	Внедрение новых технологий форм, методов, приемов, демонстрация их при проведении мастер-классов, творческих отчетов	5	месяц
		Участие учащихся в краевых круглогодичных интенсивных школах интеллектуального роста	3 (за 1 учащегося)	месяц
	Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	5 (за каждый проект)	месяц

УЧИТЕЛЬ- ЛОГОПЕД, УЧИТЕЛЬ - ДЕФЕКТОЛОГ

Критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе рабочих, творческих и проектных групп педагогов, участие в методических заседания предметных кафедр и МО, участие в комиссиях, подготовка отчётной документации			3 (за каждое)	месяц
Создание коррекционно-развивающей образовательной среды для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья		выполнение рекомендаций психолого-медико-педагогического консилиума в организации образовательного процесса	5	месяц
Работа в психолого-медико-педагогическом консилиуме лица	Участие в работе	Подготовка документов на районную комиссию	3	месяц
		Подготовка документов на городскую комиссию	5	месяц
Работа с семьями обучающихся	Проведение мероприятий для родителей обучающихся	Проведение одного мероприятия для родителей, семей обучающихся	3	месяц
	Проведение мероприятий для обучающихся	Проведение одного мероприятия для обучающихся	2	месяц
Формирование социального опыта обучающихся	Адаптация вновь поступивших обучающихся, благоприятный психологический климат	Уменьшение числа конфликтных ситуаций среди вновь поступивших, обучающихся (документально подтвержденное)	1	по факту

Своевременное информирование руководителя о происшествиях с обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, неисполняющихлибо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися(документальн о подтвержденное)	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	- предметные олимпиады (проверка, заполнение бланков, протоколов, организатор олимпиады)	- лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	проверка всероссийских проверочных работ, краевых контрольных работ, читательской грамотности	Участие в проверке и внесении данных в протокол	(за каждый класс) 1	месяц
	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		- муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся (при наличии приказа)	Наличие документа	2	месяц
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению обучающихся	Подготовка, участие, победы в лицейских, районных, городских, краевых мероприятиях	участие учащихся в одном районном, городском, краевом мероприятиях	1 3 5	месяц
		Победа в районном, городском, краевом мероприятии	3 5 7	месяц
		Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов районного и выше уровней общегородского рейтинга	10	месяц
Ведение профессиональной документации		100% (на основании аналитической справки заместителя руководителя по проверке документации)	5	2 раза в год (июнь и декабрь)

Достижения обучающихся	Участие обучающихся в научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, соревнованиях разного уровня (очное или через сервис беспроводного взаимодействия)	Представление результатов - федеральный уровень (за 1 работу) - краевой уровень - муниципальный уровень - районный	5 4 3 2	месяц
		наличие победителей и призеров, в т.ч. - районный уровень 1 место 2 место 3 место - муниципальный уровень 1 место 2 место 3 место - краевой уровень 1 место 2 место 3 место	3 2 1 5 4 3 7 6 5	месяц
		Наличие победителей и призеров дистанционных научно –практических конференций разного уровня	6 5 4 3 2	месяц
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня	Участие (очное или заочное)	Участие в муниципальных - - региональных мероприятиях (профессиональные конкурсы, учитель года)	15 25 (за 1 меропр)	месяц
	Победители и призеры очных профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	
		- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
		- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
	Победители и призеры заочных (дистанционных) профессиональных конкурсов	- муниципальный уровень	1м – 4 2м – 3 3м – 2	
		- региональный уровень	1м – 6 2м – 5 3м – 4	
		- федеральный уровень	1м – 8 2м – 7 3м – 6	
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручения	качественное выполнение	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				

Участие в разработке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Разработка, согласование, утверждение и реализация проектов и образовательных программ	Наличие образовательной программы	3	месяц
		Призовое место в конкурсе проектов и образовательных программ	5	
		Издание печатной продукции (статей), отражающей результаты работы	10	
Высокий уровень педагогического мастерства	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия (очно)	на лицейском уровне: - на кафедре - на педсовете, конференции; - на районном уровне - на муниципальном - на региональном	1 2 3 7 10	месяц

Одним из важных направлений для стимулирования педагогических работников являются победы в олимпиадах и научно - практических конференциях, конкурсах различных уровней краевого перечня.

Цена 1 балла за призовые места – 1000,00 рублей. Количество баллов за каждое призовое место разных уровней определяется согласно Таблицам Приложения 1 Положения об оплате труда работников учреждения. Если педагогический работник готовит учащихся с совместителем, то педагогическому работнику выплачивается 1/3 суммы за призовые места.

ПЕДАГОГ - БИБЛИОТЕКАРЬ

Критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Участие в работе аттестационной комиссии, рабочей комиссии, модульных и проектных группах, участие в методических заседания предметных кафедр и МО			3 (за 1 комиссию)	месяц
Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	Количество обучающихся и работников учреждения, пользующихся фондом библиотеки	80% (по справке заместителя директора)	30	1 раз в год
Работа по формированию и сохранению библиотечного фонда	- Пополнение фонда библиотеки.	Наличие документов	5	1 раз в квартал
	- рейды по проверке учебников	Наличие оформленных результатов рейда 1 рейд	1	месяц
Ведение профессиональной документации	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	100% (по справке заместителя директора)	5	2 раза в год (июнь декабрь)
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	Создание программы развития информационно-библиографического пространства лицея	Реализация программы развития информационно-библиографического пространства лицея	20	по факту

Своевременное информирование руководителя о обучающимися, повлекших причинение вреда их здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных антиобщественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них; о законных представителях, неисполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на обучающихся	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	Отсутствие случаев сокрытия происшествий с обучающимися	2	1 раз в квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие педагогических работников в мероприятиях во внерабочее время более 2-х часов (при наличии приказа)	жюри научно-практической конференции	Участие: - лицейский уровень	2	месяц
		-муниципальный уровень	3	
	Сопровождение обучающихся	Наличие документа	2	месяц
Сохранность библиотечного фонда учреждения	Количество списываемой литературы библиотечного фонда	менее 20% фонда списывания ежегодно	20	1 раз в год
Осуществление текущего информирования коллектива педагогов и обучающихся	Проведение уроков информационной культуры	1 урок	2	месяц
	Оформление тематических и информационных выставок	1 выставка	1	
	Оказание консультативной и практической помощи пользователям информационно-библиотечного центра	1 справка	0,5	
	Проведение дней информирования	1 раз в четверть (в библиотеке)	5	месяц
Организация мероприятий различной направленности	Документально подтвержденная организация мероприятий	- лицейский уровень -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - федеральный уровень	2 5 7 9 11	месяц
	Документально подтвержденное участие в мероприятиях	- лицейский -районный уровень -муниципальный уровень -региональный уровень - федеральный уровень	1 2 3 5 7	

Достижения обучающихся	Наличие призеров и победителей в очных мероприятиях разного уровня	- районный уровень	3	месяц
		1 место	2	
		2 место	1	
		3 место		
		- муниципальный уровень	5	
		1 место	4	
		2 место	3	
		3 место		
		- региональный уровень	7	
		1 место	6	
2 место	5			
3 место				
Публикация статей	Наличие статьи	Опубликованная статья в печатных педагогических изданиях	10 (за единицу)	месяц
Участие в профессиональных конкурсах разного уровня (для очного)	Участие	Участие в:	15 25 (за 1 мероприятие)	месяц
		- муниципальных		
	- краевых мероприятиях (конкурсы)			
	Победители и призеры	- муниципальный уровень	1м – 5 2м – 4 3м – 3	месяц
		- региональный уровень	1м – 7 2м – 6 3м – 5	
		- федеральный уровень	1м – 9 2м – 8 3м – 7	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Освоение и использование современных образовательных технологий в процессе обучения и воспитания	Обобщение и представление опыта, открытые мероприятия:	лицейском уровне:	1 2 3 7 10	месяц
		- на кафедрах		
- на педсовете, конференции;				
- на районном уровне				
- на муниципальном уровне				
- на региональном уровне				
Организация работы педагога-библиотекаря и читателей с электронными носителями информации.	- Использование автоматизированной базы данных; - Использование электронных версий литературы, СМИ; - Поиск запрашиваемой информации через Интернет	1	1 1 1	1 раз в квартал

	Создание и поддержка информационной среды библиотеки	- Работа по созданию электронных каталогов - поддержка сайта библиотеки. - Сетевое взаимодействие профессионального характера.	3 2 2	1 раз в квартал
	Наличие собственной странички на сайте лица	Регулярность обновления	2	месяц

ВОСПИТАТЕЛЬ ГРУППЫ ПРОДЛЁННОГО ДНЯ

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Ведение профессиональной документации (планирование воспитательной работы в ГПД, ведение журналов ГПД, своевременное их заполнение)	Полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	Наличие профессионально оформленного плана воспитательной работы, ведение документации без замечаний в соответствии с нормой	5	2 раза в год (июнь и сентябрь)
Обеспечение занятости детей	Вовлечение учащихся в кружковую работу	участвующих от общего числа обучающихся		месяц
		10-20%	2	
		20-50%	4	
		свыше 50%	6	
Организация работы по укреплению здоровья	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний обучающихся	1	месяц
	охват учащихся ГПД горячим питанием.	90%	1	месяц
	Востребованность групп продлённого дня	наполняемость группы не менее 25 человек.	2	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Стабильность и рост качества обученности учащихся ГПД.	Организация консультаций для учащихся ГПД.	20% от общего числа обучающихся	2	месяц
	Вовлечение учащихся в интеллектуальные конкурсы.	10-20% от общего числа обучающихся	2	месяц
		20% до 50%	3	месяц
		свыше 50%	5	месяц

	Положительная динамика качества обученности учащихся ГПД (по четвертям).	Увеличение на 1 учащегося 2 человека 3 человека 4 и более человек	1 2 3 4	месяц
Организация здоровьесберегающей среды		Отсутствие травм, несчастных случаев	1	месяц
Эффективность работы с родителями	Наличие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	Отсутствие обоснованных обращений родителей по поводу конфликтных ситуаций	2	месяц
		Высокий уровень решения конфликтных ситуаций	1	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации домашней подготовки в ГПД.	Выстраивание воспитательного процесса в соответствии с программой воспитания коллектива, проведение занятий высокого качества	Отсутствие замечаний администрации лица	5	месяц
	Участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта при работе в ГПД	Внедрение новых технологий, форм, методов, приёмов, демонстрация их при проведении открытых занятий, творческих отчётов (Не менее 25% от общего числа занятий)	10	месяц

СОВЕТНИК ДИРЕКТОРА
ПО ВОСПИТАНИЮ И ВЗАИМОДЕЙСТВИЮ С ДЕТСКИМИ ОБЩЕСТВЕННЫМИ ОБЪЕДИНЕНИЯМИ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Руководство проектными и творческими группами, методическими объединениями, кафедрами	руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями)	обеспечение работы в соответствии с планом	20	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование, рабочие программы, медиапланы)	полнота и соответствие нормативным регламентирующим документам	100%	20	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Достижения обучающихся	участие в соревнованиях, олимпиадах, научно-практических	% участвующих от общего числа	20	

	конференциях, конкурсах различного уровня	обучающихся призовое место	20	
Организация деятельности детских объединений, организаций	постоянный состав, создание и реализация социальных проектов, программ	за каждый проект, программу	20	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Высокий уровень педагогического мастерства при организации воспитательной работы	участие в конкурсах профессионального мастерства, использование полученного опыта в своей повседневной деятельности	внедрение новых технологий, форм, методов, приемов, демонстрация при проведении мастер-классов, творческих отчетов	20	

2. Учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал

ЗАВЕДУЮЩИЙ ХОЗЯЙСТВОМ

Критерии оценки результативности и качества труда	Условия		число баллы	сроки
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности.	обеспечение учебных кабинетов, бытовых, хозяйственных и других помещений оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил и норм безопасности жизнедеятельности, стандартам безопасности труда	100%	50	месяц
	Организация и участие в благоустройстве территории. Санитарное состояние территории	без замечаний	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	замечания по утрате и порче имущества	0	20	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Оперативность работы	своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	месяц
Осуществление дополнительных работ	участие в проведении ремонтных работ в учреждении	своевременно, качественно	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	осуществление рационального расходования материалов	экономия материальных средств	20	месяц
	бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения	отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем	20	месяц

		жизнеобеспечения		
	качественное и своевременное проведение инвентаризации школьного имущества	отсутствие недостачи и неустановленного оборудования	20	месяц
	укомплектованность ставок обслуживающего персонала (дворников, гардеробщиков, сторожей, уборщиков служебных помещений и рабочих по обслуживанию и текущему ремонту здания, сооружения и оборудования)	100%	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 4 5	месяц

ДЕЛОПРОИЗВОДИТЕЛЬ

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30	месяц
Своевременная подготовка локальных нормативных актов, финансово - экономических документов	Соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работу актам	отсутствие замечаний	30	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний - 0	100%	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения, использование программного обеспечения	Стабильно	20	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	10	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации	качественное выполнение	5	месяц

		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов по созданию внутренних документов	Соблюдение регламентов	30	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	30	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня (кроме лицейского), в том числе обмен опытом	1 мероприятие	5	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5 6	месяц

ЮРИСКОНСУЛЬТ

критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Своевременная подготовка локальных нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	100%	30	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	20	месяц
Оформление документов для участия в краевых и федеральных программах, проектах, конкурсах	соответствие заданным нормам	100%	30	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление юридических консультаций для воспитанников	отсутствие конфликтов в учреждении	0	20	месяц
Осуществление юридических консультаций работников учреждения		0	30	месяц
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	0 замечаний	20	месяц

Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	30	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание в учреждении единых требований к оформлению документов, системы документооборота	наличие регламентов по созданию внутренних документов	соблюдение регламентов	30	месяц
Взаимодействие с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5	месяц

СПЕЦИАЛИСТ ПО КАДРАМ, БУХГАЛТЕР

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	30	месяц
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работу актам	100%	20	месяц
Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	60	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Стабильно	30	месяц
	Использование программного обеспечения	стабильно	20	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	30	месяц
Осуществление дополнительных работ	за работу с военкоматом, пенсионным фондом	Своевременно, качественно	30	месяц
Разовое		качественное выполнение	5	

выполнение поручений администрации	Наличие поручений	качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов	Соблюдение регламента	30	месяц
Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	30	месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Предложения по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	50	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5 6	месяц

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Исполнение финансово-экономических обязательств учреждения в соответствии с действующим законодательством	соблюдение и исполнение сроков, порядка заключения договоров, соглашений, контрактов	100% исполнение обязательств	30	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	20	месяц
Привлечение дополнительных ресурсов для эффективности образовательной деятельности	получение финансовых ресурсов через конкурсы, гранты	за каждый привлеченный ресурс - 5%	30	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность экономической, финансовой деятельности учреждения	доля исполненного бюджета, выполненных обязательств	90 - 100% 80%	50 30	месяц
Оперативность выполняемой работы	оформление документов в срок	Отсутствие замечаний	20	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Сопровождение финансово-экономической деятельности учреждения	соблюдение и исполнение сроков, порядков, норм оформления технических заданий, смет	соответствие нормам, порядкам, срокам 100%	30	месяц
Взаимодействие с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб		месяц
			2	
			3	
			6	

ЛАБОРАНТ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	Отсутствие замечаний, жалоб	5	месяц
	Отсутствие и оперативное устранение замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний, жалоб	10	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	Отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в мероприятиях лица в рамках своего функционала	Обеспечение технического обслуживания при подготовке и проведении лицейских мероприятий	постоянно	10	месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	100% качество: - до 1 часа - до 2-х часов - свыше 2 часов	2 3 5	месяц
	Проведение внеплановых генеральных уборок	Отсутствие замечаний	3	месяц
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации лица по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	качественное выполнение работ	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	2	месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	3	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	2 3 4	месяц

СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	месяц
	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	20	месяц
проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	месяц
		свыше 1	15	
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	30	месяц
инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутствие замечаний	30	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	2 3 4	месяц

СПЕЦИАЛИСТ ПО ЗАКУПКАМ

Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия		число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование	индикатор		
выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
обеспечение закупок для муниципальных нужд и нужд учреждения	составление планов и обоснований закупок. Подготовка изменений в план закупок, план-график закупок. Подготовка заявочной документации	выполняется качественно и в срок	30	месяц
	отсутствие замечаний по результатам проверок контролирующих и надзорных органов	отсутствие замечаний	30	месяц
	своевременное составление документации и предоставление	своевременное и полное	20	месяц

	отчетности по закупкам	предоставление отчетности		
экспертиза результатов закупок, приемка товаров	проверка соблюдения условий контракта. Проверка качества предоставленных товаров, работ, услуг	факт проведения	20	месяц
выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
своевременное выполнение поручений и заданий руководителя	выполнение в срок и в полном объеме	100%	30	месяц
выплаты за качество выполняемых работ				
высокий уровень организации работы	владение информационными программами, использование информационных систем	свободное владение необходимыми программными продуктами	20	месяц
	обеспечение высокого качества работы в разработке документации на проведение конкурсов, аукционов, запросов котировок в электронной форме, размещение муниципального заказа на электронных площадках	отсутствие замечаний	40	месяц
	соблюдение требований правил внутреннего трудового распорядка, норм пожарной безопасности и охраны труда, норм законодательства о закупках	отсутствие замечаний	10	месяц

РАБОЧИЙ ПО КОМПЛЕКСНОМУ ОБСЛУЖИВАНИЮ И РЕМОНТУ ЗДАНИЙ, ДВОРНИК, СТОРОЖ, ГАРДЕРОБЩИК

Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	число баллов	Период, на который устанавливается выплата
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации учебного заведения	Отсутствие замечаний, жалоб	10	месяц
	Отсутствие и оперативное устранение замечаний надзорных органов, аварий	Отсутствие замечаний, жалоб	20	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	Отсутствие замечаний	5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в мероприятиях лица в рамках своего функционала	Обеспечение технического обслуживания при подготовке и проведении лицейских мероприятий	постоянно	10	месяц

Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	100% качество: - до 1 часа - до 2-х часов - свыше 2 часов	10 15 50	месяц
	утепление теплового контура в кабинетах и коридорах на время отопительного сезона, мытьё окон и своевременное проветривание холлов и коридоров	постоянно	10	месяц
	Проведение работ, связанных с ликвидацией аварий	Ликвидация аварий в оперативном режиме	30	месяц
	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ вручную	- до 1 часа	10	месяц
		- до 2-х часов	20	месяц
		свыше 2-х часов	30	месяц
Проведение внеплановых генеральных уборок	Отсутствие замечаний	5	месяц	
Инициатива и творческий подход к организации	Наличие предложений администрации лица по рациональному использованию имущества и материалов	1 предложение	10	месяц
Разовое выполнение поручений администрации	Наличие поручений	качественное выполнение работ	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Ресурсосбережение при выполнении работ	Осуществление рационального расходования материалов	Экономия материальных средств	10	месяц
	Осуществление рационального расходования электроэнергии	Отсутствие превышения лимитов	10	месяц
Высокий уровень подготовки к новому учебному году	отсутствие замечаний со стороны комиссии по приемке	0	20	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: учащимися - сотрудниками; -посетителями учреждения	Отсутствие жалоб	2 3 4	месяц
Благоустройство территории учреждения	Спортивный городок, зеленая зона, ландшафтный дизайн	Реализация плана по благоустройству территории	30	месяц

Приложение 2
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Виды и размеры персональных выплат работникам учреждения (включая СП
«Дошкольное отделение «Ньютошка»):

N п/п	Виды и условия персональных выплат	Размер к окладу (должностному окладу)*
1	2	3
1	Выплата за опыт работы в занимаемой должности*(2):	
	от 1 года до 5 лет	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	20%
	от 5 до 10 лет	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологи, искусствоведения*(3)	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологи, искусствоведения*(3)	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждения*(3)	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова "Народный"*(2), при условии соответствия почетного звания профилю учреждения	40%
2	Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении, персональная выплата устанавливается на первые пять лет работы с даты окончания учебного заведения	20%
3	Краевые выплаты воспитателям образовательных учреждений, реализующих основную образовательную программу дошкольного образования детей*(4)	718,4 руб.
4	Шеф-повару за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	20%
5	Учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в образовательных учреждениях (пропорционально нагрузке):	
	истории, биологии и географии	5%

	физики, химии, иностранного языка	10%
	математики	20%
	начальных классов	20%
	русского языка и литературы	25%
6	Учителям и иным педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя*(5)	2 700 руб.
7	Учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры*(6):	
	кабинетами, лабораториями	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами, библиотекой	20%
8	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы *(7)	
	в одном классе	5000 руб.
	в двух и более классах	10 000 руб.
9	За заведование элементами инфраструктуры «СП – дошкольное отделение «Ньютошка»*(6):	
	старшему воспитателю (методический кабинет)	15%
	педагогу – психологу, музыкальному руководителю (музыкальный зал), инструктору по физической культуре (спортивный зал).	20%

*(1) Расчет персональных стимулирующих выплат производится от оклада (должностного оклада) без учета повышающих коэффициентов.

*(2) Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются.

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*(3) Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

*(4) Краевые выплаты воспитателям учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника (воспитателя).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

*(5) Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2 700,0 рубля в месяц за выполнение функций классного руководителя, куратора в классе (группе) с наполняемостью не менее 25 человек, за исключением классов (групп), комплектование которых осуществляется в соответствии с постановлением Главного государственного санитарного врача Российской Федерации от 10.07.2015 N 26 "Об утверждении СанПиН 2.4.2.3286-15 "Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения и воспитания в организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья".

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

*(6) От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (без учета нагрузки).

*(7) Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и иных местностях с особыми климатическими условиями.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется:

- за счет средств иного межбюджетного трансферта на ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам общеобразовательного учреждения, предоставляемого из краевого бюджета;

- за счет средств субвенции на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в учреждении, обеспечение дополнительного образования детей, за исключением обеспечения деятельности административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и иных категорий работников, участвующих в реализации общеобразовательных программ в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, - на выплату районных коэффициентов к заработной плате, действующих на территории Красноярского края, в части, превышающей размер районных коэффициентов, установленных решениями органов государственной власти СССР или федеральных органов государственной власти.

Приложение 3
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Виды и размеры выплат по итогам работы работникам учреждения (включая СП - «Дошкольное отделение «Ньютошка»):

Критерии	Условия		Предельное число баллов
	наименование	индикатор	
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения	90% выделенного объема средств	25
	выделенных бюджетных средств	95% выделенного объема средств	50
Объем ввода законченных ремонтом объектов	Текущий ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25
	Капитальный ремонт		50
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	Применение нестандартных методов работы	результат использования форм и методов работы	50
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	Задание выполнено	в срок, в полном объеме	50
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	Оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50
Участие в инновационной деятельности	Наличие реализуемых проектов	участие	50

Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	Наличие важных работ, мероприятий	участие	30
--	-----------------------------------	---------	----

Приложение 4
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Объемные показатели, характеризующие работу учреждения, а также иные показатели, учитывающие численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы

1. К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:
численность работников учреждения;
количество обучающихся (детей);
показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

2. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется исходя из следующей суммы баллов:

Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме баллов)			
	I группа	II группа	III группа	IV группа
Общеобразовательные учреждения	свыше 500	от 351 до 500	от 201 до 350	до 200

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителя по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности, установленных пунктом 6 настоящего приложения.

4. Группа по оплате труда руководителя учреждения определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

- по общеобразовательному учреждению - по списочному составу на начало учебного года;
- для определения суммы баллов за количество групп в СП - «Дошкольное отделение «Ньютошка» учитывается их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

5. За руководителем учреждения, находящегося на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала капитального ремонта, но не более чем на один год.

6. Показатели для отнесения образовательного учреждения к группам по оплате труда руководителя учреждения:

Показатели	Условия	Количество баллов
1	2	3
1. Количество обучающихся,	за каждого:	

воспитанников в учреждениях	обучающегося воспитанника	0,3 0,5
2. Количество лицензированных программ	за каждую программу	0,5
3. Количество работников в учреждении	дополнительно за каждого работника, имеющего:	
	первую квалификационную категорию	0,5
	высшую квалификационную категорию	1
	ученую степень	1,5
4. Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников)	за каждое указанное структурное подразделение	
	до 100 человек	20
	от 100 до 200 человек	30
	свыше 200 человек	50
5. Наличие оснащенных производственным и учебно- лабораторным оборудованием и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	за каждый класс	15
6. Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона и других спортивных сооружений	за каждый вид	15
7. Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой (пищеблока), изолятора, кабинета психолога, логопеда	за каждый вид	15
8. Наличие учебных мастерских, используемых в реализации образовательной программы	за каждый вид	50
9. Наличие обучающихся в учреждении, получающих бесплатную услугу по лицензированной программе дополнительного образования	за каждого обучающегося	0,5
10. Наличие в учреждении (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
11. Наличие в учреждении библиотеки с читальным залом	на 15 мест (не менее)	15

Приложение 5
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых
к основному персоналу по виду экономической деятельности

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1.1. Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	учитель
СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка»	воспитатель

Приложение 6
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления,
критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для
руководителей, заместителей и главного бухгалтера учреждения

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
		наименование	индикатор	
Руководитель (директор)	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	инфраструктурные условия	безопасность образовательной деятельности	отсутствие обоснованных жалоб на организацию питания потребителей услуг	5%
			отсутствие несчастных случаев детей и взрослых	3%
			приемка учреждений к новому учебному году в соответствии с графиком	10%
		реализация плана мероприятий в соответствии с «дорожной картой»	исполнение мероприятий согласно плану образовательной организации в соответствии с «дорожной картой» развития МСО	10%
		информационная	полнота и актуальность	5%

		открытость образовательного учреждения	информации на официальном сайте	
		дизайн образовательной среды	инфраструктурные проекты, включенные в каталог инфраструктурных решений и проектов	7%
		качество образовательной среды	выполнение плана мероприятий по итогам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности организаций	5%
		создание условий для детей с особыми образовательными потребностями	наличие ресурсного класса	3%
		внедрение эффективных управленческих практик	наличие дополнительных объектов управления (за каждый дополнительный объект)	3%
			наличие статуса городских площадок, в том числе по работе с молодыми педагогами	7%
		тиражирование инновационных разработок городских, региональных и федеральных площадок	наличие реализованных программ мероприятий (семинаров, конференций, фестивалей и т.д.)	5%
	кадровое обеспечение	позиционирование ОУ в городских профессиональных конкурсах «Учитель года»; «Классный Классный»; «Лучший педагог дополнительного образования»; «Конкурс профессионального мастерства специалистов сопровождения образовательного процесса (педагогов-психо-логов, учителей-дефектологов)»; «Педагогический Дебют» (городской профессиональный конкурс среди	наличие участников наличие победителей	5% 10%

		молодых педагогов); «Хочу стать руководителем»		
		выполнение в полном объеме, без замечаний поручений, зафиксированных в протоколе, приказе	1 поручение	5%
		представительство в городских коллегиальных органах и группах	включение в советы, проектные группы, оргкомитеты	5%
		позиционирование профессиональных достижений руководителя	выступления, публикации руководителя ОУ	2% 5%
		управленческое наставничество	участие в профессиональных стажировках для предъяв- ления опыта руководителями- менторами и использо- вания ресурса руководителями-стажерами	7%
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	образовательные результаты	учебные результаты	отсутствие выпускников 9 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие выпускников 11 классов, не получивших аттестаты	7%
			отсутствие жалоб при приеме обучающихся в 10 класс (обучающихся в учреждении не менее 3 лет)	5%
			охват дополнительным образованием детей в соответствии с проектом «Успех каж-дого ребенка»	7%
		внеучебные результаты	наличие победителей и призеров (олимпиады, конкурсы):	
			международный и всероссийский уровень	6%
			региональный уровень	4%
			муниципальный уровень	3%
		воспитательная работа	отсутствие правонарушений, зафиксированных надзор- ными органами	2%
			отсутствие детей, систематически пропускающих занятия без уважительной	2%

			причины	
			отсутствие случаев несвоевременного выявления семейного неблагополучия	3%
			положительная динамика снижения количества учащихся (воспитанников), стоящих на учете в КДН	2%
			организация и проведение городских календарных мероприятий для детей и взрослых	5%
		выплаты за качество выполняемых работ		
	организационная и финансово-хозяйственная деятельность	осуществление закупочной деятельности	отсутствие нарушений по результатам проверок надзорными, контролирующими органами, а так же по результатам ведомственного контроля в сфере закупок	5%
		привлечение дополнительных ресурсов на развитие учреждения	получение грантов	5%
			предоставление платных образовательных услуг: по тарифам, предусмотренным правовым актом города по индивидуальным тарифам	5%
				10%
		обучение детей в соответствии с проектной вместимостью в условиях действующих санитарных норм и правил	увеличение количества детей:	
			более чем на 50%	5%
			более чем на 80%	7%
			более чем на 90%	9%
			более чем на 100%	11%
			более чем на 110%	13%
			более чем на 120%	15%
		приведение в соответствии с действующим законодательством ранее изданных локальных нормативных актов по вопросам, относящимся к компетенции образовательного учреждения	отсутствие выявленных фактов несоответствия локальных нормативных актов требованиям действующего законодательства по результатам проверок надзорных и контролирующих органов	10%

Должности	Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		размер выплат к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы	Период, на который устанавливается выплата
		наименование	индикатор		
Заместители директора по учебно-воспитательной работе	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%	месяц
		наличие высококвалифицированных педагогических кадров	положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	15%	месяц
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%	месяц
		система непрерывного развития педагогических кадров	наличие и реализация программы развития педагогических кадров	14%	месяц
	сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	месяц
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%	месяц
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	обеспечение качества образования в учреждении	показатели качества по результатам аттестации	лицей с углубленным изучением предметов –	30%	месяц

			не ниже 50% по предметам с углубленной подготовкой		
		участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы	участие в конкурсах инновационных учреждений, участие педагогов в профессиональных конкурсах	10%	месяц
			победы в конкурсах инновационных учреждений, победы педагогов в профессиональных конкурсах	20%	месяц
		достижения обучающихся, воспитанников в олимпиадах, конкурсах, смотрах, конференциях, соревнованиях	наличие призеров и победителей	20%	месяц
		отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися	0	10%	месяц
	сохранность контингента обучающихся, воспитанников	наполняемость классов в течение года в соответствии с планом комплектования	движение учащихся в пределах 1–2% от общей численности	10%	месяц
	выплаты за качество выполняемых работ				
	эффективность управленческой деятельности	управление учебно-воспитательным процессом на основе программ и проектов (программа развития учреждения, программа надпредметного содержания, программа воспитания)	наличие и реализация программ и проектов	20%	месяц
	выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	создание условий для осуществления учебно-	эффективность финансово-экономической деятельности	исполнение бюджетной сметы, плана финансово-	30%	месяц

	воспитательного процесса		хозяйственной деятельности		
			своевременность и качественное проведение текущих и капитальных ремонтов	10%	месяц
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20%	месяц
		материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	20%	месяц
		сохранность имущества	отсутствие преждевременного списания имущества	20%	месяц
	выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	20%	месяц
		качество подготовки отчетов	своевременная сдача и отсутствие фактов уточнения отчетов	30%	месяц
		отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%	месяц
		объемы привлечения внебюджетных средств	положительная динамика	20%	месяц
		повышение заработной платы работников	положительная динамика	20%	месяц
	выплаты за качество выполняемых работ				
	высокий уровень	внедрение новых программных	использование новых	20%»	месяц

	профессионального мастерства при организации финансово-экономической деятельности	форм бухгалтерского учета	программ		
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса	в соответствии с лицензией	15%	месяц
		обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	15%	месяц
	Обеспечение сохранности имущества и его учёт	Замечания по утрате и порче имущества	0	10%	месяц
	Сохранение здоровья учащихся в учреждении	организация обеспечения учащихся горячим питанием	отсутствие жалоб	10%	месяц
		создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	организация и проведение мероприятий, способствующих здоровью учащихся	10%	месяц
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
	Оперативность работы	Своевременное обеспечение сезонной подготовки обслуживаемого здания, сооружения, оборудования и механизмов	выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10%	месяц

обеспечение стабильного функционирования и развития учреждения	отсутствие замечаний по итогам проведенных проверок	0	22%	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Эффективность управленческой деятельности	Бесперебойная и безаварийная работа систем жизнеобеспечения Осуществление рационального расходования материалов, электроэнергии	Отсутствие замечаний по бесперебойной и безаварийной работе систем жизнеобеспечения	20%	месяц

Приложение 7
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

Предельные уровни соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников (без учета руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера)

№ п/п	Наименование	Кратность
1	Руководитель	3,70
2	Заместитель руководителя	2,70
3	Главный бухгалтер	2,20

Приложение № 8
к Положению
об оплате труда работников
МАОУ «Лицей №6 «Перспектива».

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач; за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ для работников СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка»

Руководитель структурного подразделения «Дошкольное отделение «Ньютошка»				
критерии	Условия		Размер в баллах	период
	наименование	индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач59				

Создание условий для осуществления образовательного процесса	обеспечение санитарно-гигиенических условий образовательного процесса; обеспечение санитарно-бытовых условий, выполнение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	отсутствие предписаний надзорных органов или устранение предписаний в установленные сроки	20	месяц
	укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	Не менее 90-%	20	квартал
	Положительная динамика аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию	Аттестация без замечаний	20	квартал
Сохранение здоровья детей в учреждении	Организация обеспечения воспитанников горячим питанием в соответствии с согласованным с Роспотребнадзором циклическим меню	отсутствие жалоб, замен продуктов, замечаний Роспотребнадзора	20	месяц
	создание и реализация программ и проектов, направленных на сохранение здоровья детей	отсутствие динамики увеличения числа хронических и сезонных заболеваний детей	30	квартал
Стабильность коллектива сотрудников	соотношение уволившихся к численности сотрудников структурного подразделения	от 0% до 2%	30	месяц
		до 5%	10	месяц
	доля молодых специалистов от общего числа сотрудников	от 20 до 40%	20	месяц
		свыше 40%	50	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Продвижение достижений и возможностей структурного подразделения	количество публикаций, презентаций и т.д. в квартал	до 2 шт.	10	месяц
		более 2 шт.	20	месяц
	увеличение спроса на услуги структурного подразделения и учреждения	увеличение количества участников на 10%	10	квартал
		на 50%	50	месяц
	Участие в педагогов в различных мероприятиях	район город	30 50	месяц

	района			
Выполнение плана работы структурного подразделения на уровне установленных показателей	процент выполнения запланированных работ	100%	50	месяц
		80%	30	месяц
Результативность собственного участия в профессиональных конкурсах и мероприятиях	степень участия	призер	40	месяц
		участник	20	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
привлечение дополнительных ресурсов для повышения качества осуществляемой деятельности	наличие дополнительного ресурса	за каждый привлеченный ресурс	35	квартал
Эффективность управленческой деятельности	отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	0	20	месяц
	отсутствие нарушений трудового законодательства	0	40	квартал
Организация питания	Отсутствие жалоб со стороны родителей	0	20	месяц
	Выполнение меню питания	100%	10	

1. Педагогические работники				
Педагог - психолог				
Критерии	Условия		Размер в баллах	Период
	Наименование	Индикатор		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	Организация, личное проведение и участие	участие на уровне лица	2	месяц
		призовое место на уровне лица	3	месяц
		участие на уровне района	3	месяц
		призовое место на уровне района	5	месяц
		участие на уровне города	5	месяц
		призовое место на уровне города	8	месяц
		привлечение гранта	10	месяц

Высокий уровень выполнения профессиональных требований	Ведение документации (программа, годовой план, ежедневное планирование, адаптированные программы, индивидуальные программы, протоколы)	отсутствие замечаний по полноте документов и соответствие их нормативным регламентирующим актам	10	квартал
	Поддержка психологического благополучия в группах, отсутствие конфликтов и психотравмирующих ситуаций между детьми	дополнительная организация и проведение тренингов, собеседований, наблюдений, организация индивидуальной работы с детьми	3	месяц
		проведение консультаций, собраний для родителей	3	месяц
Участие в инновационной деятельности	Разработка, реализация проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	участие в разработке и реализации программ	10	месяц
Работа с сайтом		подготовка, размещение, обновление информации для сайта	2	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Качество выполняемых работ		1 раз в год
		1 неделя	5	
		2 недели	10	
		3 недели	15	
		Участие в благоустройстве территории	5	1 раз в квартал
	Оборудование кабинета психолога	создание предметно – пространственной среды	5	квартал
Эффективность методов и способов работы по педагогическому сопровождению детей	Внедрение эффективных методов и способов работы по оказанию психологической помощи детям, родителям	Представление опыта работы:		месяц
		на уровне лица	3	месяц
		района	5	месяц
		города	7	месяц
	Качество адаптации вновь поступивших детей, благоприятный	оказание психологической помощи	5	месяц

	психологический климат	воспитанникам, родителям, педагогическому коллективу в решении конкретных проблем		
	Выполнение работ, не связанных с должностной инструкцией	участие в подготовке и проведении праздников, утренников	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно – инспекционной деятельности	Высокая мотивационная готовность выпускников к обучению	мотивация 80 %, наличие психолого – педагогических заключений по проблемам личностного и социального развития детей	10	2 раза в год
	Выполнение этических норм поведения, отсутствие нарушений дисциплины	отсутствие жалоб со стороны родителей, педагогов	3	месяц
		отсутствие замечаний контролирующих органов	3	месяц

Старший воспитатель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	Условия	индикатор	число баллов	Период, на который устанавливается выплата
	наименование			
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Сопровождение педагогов при разработке образовательных программ инклюзивного образования	консультации	За консультации	10	месяц
Обеспечение социального партнерства	Разработка и реализация модели	За разработку и реализацию модели	10	месяц
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у	Организация и проведение открытых занятий, праздников, «Дни открытых	Уровни: Лицей Район Город	10 20 30	месяц

родителей, общественности и др.	дверей», брей-ринги, конкурсы, семинары.			
Методическое обеспечение воспитательно-образовательного процесса	Организация и проведение творческих конкурсов, конкурсов педагогического мастерства для педагогов Лицея по факту, по плану работы СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка	За организацию и проведение творческих конкурсов, конкурсов педагогического мастерства для педагогов по факту, по плану работы СП - "Дошкольное отделение "Ньютошка»	20	месяц
Организация аттестации педагогических работников.	Подготовка педагогов к аттестации, оформление документов	В соответствии с планом аттестации педагогов	20	месяц
Представление собственного эффективного педагогического опыта	Публикация материалов на сайте в СМИ, в материалах научно-практических конференций	Наличие сертификата	20	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Методическое сопровождение инновационной деятельности	Разработка и реализация проектов программ, связанных с образовательно-воспитательной деятельностью	За разработку и реализацию проектов программ, связанных с образовательно-воспитательной деятельностью	10 за один проект	месяц
Работа с сайтом	Разработка и публикация материалов	Постоянно	10	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации	один день	3	месяц
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	Качество выполняемых работ 1 неделя 2 недели 3 недели	5 10 15	1 раз в год
		Участие в благоустройстве территории	5	1 раз в квартал
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качественный уровень выполнения муниципального	Результаты анализа	0 замечаний	30	месяц

задания				
Выполнение плана работы	100% выполнение плана работы	Отсутствие замечаний по плану работы	50	месяц

Воспитатель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	число баллов	Период, на который устанавливается выплата
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности и др.	1.1. Организация и личное участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, методических объединениях, проведение мастер классов, открытых занятий, соревнований и др. (сертификаты, дипломы, представления)	Участие на уровне Лицея	3	месяц
		Участие на уровне района	5	
		Участие на уровне города	7	
	1.2. Подготовка педагогом детей к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам	Подбор материала, репетиции, тренировочные занятия	3	месяц
	1.3. Участие, призовые места, победы детей в конкурсах	Участие	1	месяц
		Призовые места, победы:	2	
		Уровень лицея	5	
		Уровень района	7	
	1.4. Организация выездных мероприятий с участием детей по плану работы образовательного учреждения	Подготовка атрибутов, костюмов, соблюдение правил безопасности	3	месяц
Участие в инновационной деятельности.	1.5. Участие в грантовых конкурсах, в разработке проективных решений	Участие в грантовых конкурсах	10	месяц
		Разработка и реализация проектов, направленных на развитие инфраструктуры		месяц

		образовательного учреждения - на уровне лица - на уровне района - на уровне города - на уровне края - на уровне России	2 4 6 8 10	
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	2.1. Посещаемость детей	не менее 75% (группы от 3-до 7 лет)	5	месяц
		не менее 75% (группы от 1,5-до 3 лет)	10	
		85 % (группы от 3-до 7 лет)	10	
		85 % (группы от 1,5-до 3 лет)	15	
	2.2. Организация работы с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (привлечение родителей в работу клубов, акций, мероприятий, связанных с реализацией приоритетов ДОУ) Ведение документации по работе с родителями Отсутствие жалоб родителей	3 1 2	месяц
Осуществление дополнительных работ	2.3. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	В период ремонтных работ (по ходатайству администрации)	2 (за каждый объект)	месяц
		участие в субботниках, участие в благоустройстве территории.	2	месяц
	2.4. Разовое выполнение важных и срочных поручений администрации	Взаимозаменяемость, взаимопомощь.	2	месяц
		Участие (или разработка) в организации массовых мероприятий внутри ДОУ (мероприятия для дошкольников других групп (за 1 праздник), участие в акциях и др.)	2	месяц
		Выполнение разовых поручений администрации, не связанных с	2 (за каждое выполнен	месяц

		должностными функциями: изготовление декораций, пошив костюмов, монтаж видеороликов для сайта, инстаграм, семинаров и пр. (по ходатайству)	ное поручение)	
3. Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации	Качество планирования	Своевременное ведение и предоставление плановой документации в соответствии с ФГОС по плану образовательного учреждения	2	месяц
	Выполнение СанПиН при организации жизнедеятельности в групповых помещениях и на участках	Соблюдение санитарных норм и правил при организации работы с детьми в образовательном учреждении	3	месяц
	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие дисциплинарных нарушений (опозданий, нарушений корпоративного стиля, этических норм, положения по использованию мобильной связи и др.)	3	месяц
		Отсутствие случаев детского травматизма	3	

Музыкальный руководитель				
Критерии оценки результативности и качества труда работников	наименование	индикатор	число баллов	Период, на который устанавливается выплата
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у	1.1. Организация и личное участие педагога в профессиональных	Участие на уровне Лицея	3	месяц
		Участие на уровне района	5	

родителей, общественности и др.	конкурсах, конференциях, семинарах, методических объединениях, проведение мастер классов, открытых занятий, соревнований и др. (сертификаты, дипломы, представления)	Участие на уровне города	7	
	1.2. Подготовка педагогом детей к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам	Подбор материала, репетиции, тренировочные занятия	3	месяц
	1.3. Участие, призовые места, победы детей в конкурсах	Участие Призовые места, победы: Уровень лица Уровень района Уровень города	1	месяц
2				
5				
7				
	1.4. Организация выездных мероприятий с участием детей по плану работы образовательного учреждения	Подготовка атрибутов, костюмов, соблюдение правил безопасности	3	месяц
Участие в инновационной деятельности.	1.5. Участие в грантовых конкурсах, в разработке проектировочных решений	Участие в грантовых конкурсах	10	месяц
		Разработка и реализация проектов, направленных на развитие инфраструктуры образовательного учреждения (по степени участия) - на уровне лица - на уровне района - на уровня города - на уровне края - на уровне России	2	месяц
			4	
			6	
			8	
			10	
2.Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	2.1. Посещаемость детей	не менее 75% в группе 85 % в группе	1 б за группу	месяц
	2.2. Организация работы с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (привлечение родителей в работу клубов, акций, мероприятий, связанных с реализацией приоритетов ДОУ)	3 1	месяц

		Ведение документации по работе с родителями	2	
		Отсутствие жалоб родителей		
Осуществление дополнительных работ	2.3. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	В период ремонтных работ (по ходатайству администрации)	2(за каждый объект)	месяц
		участие в субботниках, участие в благоустройстве территории.	2	месяц
	2.4. Разовое выполнение важных и срочных поручений администрации	Взаимозаменяемость, взаимопомощь.	2	месяц
		Участие (или разработка) в организации массовых мероприятий внутри ДОУ (мероприятия для дошкольников других групп (за 1 праздник), участие в акциях и др.)	2	месяц
		Выполнение разовых поручений администрации, не связанных с должностными функциями: изготовление декораций, пошив костюмов, монтаж видеороликов для сайта, инстаграм, семинаров и пр. (по ходатайству)	2 (за каждое выполненное поручение)	месяц
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации	Качество планирования	Своевременное ведение и предоставление плановой документации в соответствии с ФГОС по плану образовательного учреждения	2	месяц
	Выполнение СанПиН при организации жизнедеятельности в групповых помещениях и на участках	Соблюдение санитарных норм и правил при организации работы с детьми в образовательном учреждении	3	месяц
	Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	Отсутствие дисциплинарных нарушений	3	месяц
		Отсутствие случаев детского травматизма	3	месяц

Инструктор по физической культуре				
Критерии	наименование	индикатор	балл	период

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Организация, проведение и участие в мероприятиях, повышающих авторитет и имидж учреждения у родителей, общественности	1.1. Организация и личное участие педагога в профессиональных конкурсах, конференциях, семинарах, методических объединениях, проведение мастер классов, открытых занятий, соревнований и др. (сертификаты, дипломы, представления)	Участие на уровне Лицея	3	месяц
		Участие на уровне района	5	
		Участие на уровне города	5	
	1.2. Подготовка педагогом детей к творческим, интеллектуальным, спортивным конкурсам	Подбор материала, репетиции, тренировочные занятия	3	месяц
	1.3. Участие, призовые места, победы детей в конкурсах	Участие Призовые места, победы: Уровень лицея Уровень района Уровень города	1 2 5 7	месяц
Участие в инновационной деятельности.	1.4. Организация выездных мероприятий с участием детей по плану работы образовательного учреждения	Подготовка атрибутов, костюмов, соблюдение правил безопасности	3	месяц
		1.5. Участие в грантовых конкурсах, в разработке проектировочных решений	Участие в грантовых конкурсах Разработка и реализация проектов, направленных на развитие инфраструктуры образовательного учреждения (по степени участия) - на уровне лицея - на уровне района - на уровне города - на уровне края - на уровне России	10 2 4 6 8 10
2. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Эффективность работы с родителями	2.1. Посещаемость детей	не менее 75% в группе 85 % в группе	1 б за группу	месяц

	2.2. Организация работы с родителями	Нетрадиционные формы работы с родителями (привлечение родителей в работу клубов, акций, мероприятий, связанных с реализацией приоритетов ДОУ) Ведение документации по работе с родителями Отсутствие жалоб родителей	3 1 2	месяц
Осуществление дополнительных работ	2.3. Участие в проведении ремонтных работ в учреждении	В период ремонтных работ (по ходатайству администрации) участие в субботниках, участие в благоустройстве территории.	2(за каждый объект) 2	месяц
	2.4. Разовое выполнение важных и срочных поручений администрации	Взаимозаменяемость, взаимопомощь.	2	месяц
		Участие (или разработка) в организации массовых мероприятий внутри ДОУ (мероприятия для дошкольников других групп (за 1 праздник), участие в акциях и др.)	2	
		Выполнение разовых поручений администрации, не связанных с должностными функциями: изготовление декораций, пошив костюмов, монтаж видеороликов для сайта, инстаграм, семинаров и пр. (по ходатайству)	2 (за каждое выполненное поручение)	
3.Выплаты за качество выполняемых работ				
Результаты контрольно-инспекционной деятельности со стороны администрации	Качество планирования	Своевременное ведение и предоставление плановой документации в соответствии с ФГОС по плану образовательного учреждения	2	месяц
	Выполнение СанПиН при организации жизнедеятельности в групповых помещениях и на участках	Соблюдение санитарных норм и правил при организации работы с детьми в образовательном учреждении	3	месяц
	Соблюдение трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового	Отсутствие дисциплинарных нарушений (опозданий,	3	месяц

	распорядка Соблюдение инструкции по охране жизни и здоровья детей	нарушений корпоративного стиля, этических норм, положения по использованию мобильной связи и др.) Отсутствие случаев детского травматизма	3	месяц»
--	--	--	---	--------

3. Учебно-вспомогательный персонал

Младший воспитатель				
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
Осуществление дополнительных работ	Участие в благоустройстве территории, субботниках		5	2 раза в год
	Участие в ремонтных работах	неделя три недели	5 15	1 раз в год
	Оказание помощи воспитателям в учебно-воспитательном процессе.	постоянно	5	месяц
	Взаимозаменяемость и взаимовыручка.		1	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации		5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию группы.	0	10	месяц
	Отсутствие замечаний по смене белья.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по соблюдению норм по питанию.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию прогулочной площадки и веранды.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по обработке посуды, инвентаря, санитарно-технического оборудования.	0	2	месяц
	Отсутствие замечаний по санитарной обработке игрушек.	0	2	месяц
	Отсутствие дисциплинарных	0	2	месяц

	замечаний.			
Заведующий хозяйством				
критерии	наименование	индикатор	баллы	сроки
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ.	Погрузочно-разгрузочные работы	постоянно	5	месяц
	Организация и проведение ремонтных работ, связанных с ликвидацией аварий.		10	2 раза в год
	Организация и участие в благоустройстве территории.	Качество организации коллектива, Санитарное состояние территории	5	2 раза в год
	Разовое выполнение поручений администрации, взаимозаменяемость.		5	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил по технике безопасности, пожарной безопасности.	Отсутствие предписаний контролирующих органов.	Отсутствие предписаний надзорных органов.	10	месяц
	Соблюдение норм пожарной безопасности	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5	месяц
Отсутствие или оперативное устранение предписаний контролирующих органов, надзорных органов.	Бесперебойная работа по охране здания, пропускного режима в учреждении	Отсутствие замечаний	5	месяц
Дополнительные поручения	Участие в подготовке мероприятиях учреждения	Разовое	5	месяц
Подготовка учреждения к новому учебному году	100% готовность всех помещений, документов	Отсутствие замечаний	10	1 раз в год
Выплаты за качество выполняемых работ				
Качественное выполнение работы с материальными ценностями,	Хранение и списание материальных ценностей.	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3	месяц
Контроль за выполнением контрактов и договоров.	Выполнение контрактов и договоров.	Отсутствие замечаний администрации учреждения, надзорных органов	3	месяц

Кладовщик				
Критерии оценки результативности и качества	наименование	индикатор	баллы	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Выполнение дополнительных видов работ.	Погрузочно-разгрузочные работы	Прием продуктов	10	месяц
	Проведение ремонтных работ и работ, связанных с аварией	Качественное выполнение ремонтных работ в складских помещениях: неделя три недели	3 15	1 раз в год
	Выполнение поручений администрации	Разовые поручения не связанные с должностной инструкцией	2	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил хранения продуктов.	Санитарное состояние хранилищ	Отсутствие замечаний по санитарному состоянию хранилищ	5	месяц
	Выполнение сроков хранения продуктов	Отсутствие замечаний контролирующих органов	5	месяц
	Соблюдение норм выдачи продуктов по меню	Нет замечаний	2	месяц
	Своевременные отчеты по питанию перед бухгалтерией	Отсутствие замечаний	10	месяц
Соблюдение правил по технике безопасности, пожарной безопасности.	Оперативное устранение предписаний контролирующих органов, надзорных органов.		3	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Контроль за выполнением контрактов и договоров по продуктам питания.	Работа с поставщиками.	Отсутствие замечаний по выполнению контрактных договоров.	10	месяц

Бухгалтер				
Критерии оценки результативности и качества	наименование	индикатор	балл	период
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				

Внедрение современных средств автоматизации сбора, учета и хранения информации с помощью информационных компьютерных технологий (КИАСУО)	Ведение баз автоматизированного сбора информации	Отсутствие замечаний по ведению баз автоматизированного сбора информации	10	квартал
Ведение документации учреждения	Полнота и соответствие документации нормативным и регламентирующим работам	100%	10	месяц
Соблюдение законодательства	Штрафы, взыскания, замечания	0	20	месяц
Обработка и предоставление информации	Наличие замечаний	0	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Техническое и программное обеспечение и использование в работе учреждения	функционирование локальной сети, электронной почты учреждения	Стабильно	10	квартал
	Использование программного обеспечения	стабильно	10	месяц
Оперативность	выполнение заданий, отчетов, поручений ранее установленного срока без снижения качества	постоянно	20	месяц
Осуществление дополнительных работ	Наличие дополнительных работ	Своевременно, качественно	10	месяц
	Разовое выполнение поручений администрации	качественное выполнение	5	месяц
		качественное выполнение работ ранее установленного срока без снижения качества	10	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Создание единых требований к оформлению документов, системы документооборота	Наличие регламентов	Соблюдение регламента	20	квартал
Работа с входящей корреспонденцией	подготовка ответов	своевременно	10	месяц
Качество выполняемых работ	Отсутствие возврата документов на доработку	0	10	месяц
Инициатива и творческий подход к работе	Предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых ресурсов	1 предложение	10	квартал

	Предложения по эффективной организации работы и рациональному использованию материальных ресурсов	1 предложение	10	месяц
	Участие в реализации образовательных проектов	1 проект	30	месяц
	Участие в мероприятиях разного уровня, в том числе обмен опытом	1 мероприятие	10	месяц
Коммуникативная культура	Умение выстраивать эффективное взаимодействие с: - учащимися - сотрудниками; - посетителями учреждения - другими службами	Отсутствие жалоб	2 3 5 6	месяц

Специалист по охране труда				
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Критерии	наименование	индикатор	балл	период
Проведение профилактических работ по предупреждению производственного травматизма	контроль за соблюдением в учреждении правовых актов по охране труда	отсутствие замечаний	10	месяц
	отсутствие производственных травм	отсутствие травм	10	месяц
Проведение теоретических занятий по соблюдению требований безопасности	оценивается по факту проведения занятий	1 занятие	5	месяц
		свыше 1	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Составление и предоставление отчетности по охране труда в срок и по установленным формам	оценивается по факту отсутствия обоснованных зафиксированных замечаний	0 замечаний	20	квартал
Инициативный подход к работе	предложения администрации по эффективной организации работы и рациональному использованию финансовых и материальных ресурсов	1 предложение	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
соблюдение требований техники безопасности, пожарной безопасности и охраны труда, правил внутреннего трудового распорядка	обоснованные зафиксированные замечания	отсутст вие замечаний	10	квартал

Делопроизводитель	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и	

ответственности при выполнении поставленных задач				
критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
Образцовое состояние документооборота Внедрение современных средств автоматизации, сбора учета и хранения информации	Автоматизированный сбор информации	0 замечаний	10	месяц
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Подготовка документов в надзорные органы и другие ведомства.	Постоянно	20	месяц
	Подготовка и обслуживание работы (совещаний, собраний по кадровой работе и др.)	Постоянно	5 за одно мероприятие	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Взаимодействие по док. обеспечению с другими ведомствами	отсутствие замечаний от других ведомств	0 замечаний	10	месяц
Работа с персоналом	Оформление документов	0 замечаний	15	месяц
4. Обслуживающий персонал				
Повар, шеф повар				
критерий	наименование		баллы	период
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Осуществление дополнительных работ	Участие в проведении ремонтных работ	1 раз в год (неделя)	5	2 раза в год
	Разовое выполнение поручений администрации	За взаимопомощь и взаимозаменяемость	2	месяц
		Перенос тяжестей более 10 кг.	5	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Отсутствия обоснованных жалоб по вопросам приготовления пищи	Отсутствие жалоб, (справка медперсонала, членов комиссии по брокеражу)	0	10	месяц
Отсутствие замечаний по санитарному состоянию цехов кухни, соблюдение техники безопасности.	Отсутствие замечаний администрации, медработника. Отсутствие замечаний по технике безопасности.	0	5	месяц
Выполнение 20 дневного меню, Отсутствие нарушений в нормах выдачи порций	Отсутствие нарушений	0	3	месяц
		0	5	
Строгое выполнение поварами закладки по	Анализ журналов, результат проверок	За отсутствие замечаний	5	месяц

меню-требованию, сроков приготовления и выдачи пищи, строгое соблюдение технологий при приготовлении пищи	медработника, администрации (справка)			
---	---------------------------------------	--	--	--

Уборщик служебных помещений, дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, кухонный рабочий

критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
----------	--------------	-----------	----------------	--------

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы

Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил по охране труда, правил техники безопасности, пожарной безопасности	Участие в проведении ремонтных работ	Одна неделя	5	1 раз год
	Отсутствие замечаний по санитарно-гигиеническим нормам при уборке своих участков	Отсутствие жалоб	5	месяц
	Оперативное устранение замечаний при выполнении своих обязанностей.	Отсутствие замечаний	5	месяц
	Разгрузка и перенос тяжелых грузов	От 5-10 кг	3	месяц
Обеспечение сохранности имущества и его учет	Отсутствие фиксированных случаев порчи имущества	Отсутствие замечаний	2	месяц

Выплаты за качество выполняемых работ

Участие в мероприятиях учреждения в рамках своего функционала.	Помощь в подготовке культурно-массовых и спортивных мероприятий	Исполнение ролей	1	месяц
		Пошив костюмов	1	
		Изготовление атрибутов	1	
		Помощь в оформлении помещения	1	
Осуществление дополнительных работ	Выполнение поручений администрации по взаимопомощи, взаимозаменяемости.	Своевременное выполнение поручений	2	месяц
Своевременная подготовка учреждения к новому учебному году, зимнему сезону.	Отсутствие замечаний по подготовке учреждения к новому году		5	месяц
Выполнение норм поведения.	100% выполнение должностной инструкции. Отсутствие жалоб на работника.		3	месяц

Кастелянша, машинист по стирке и ремонту спецодежды

критерии	наименование	индикатор	Размер в баллы	период
----------	--------------	-----------	----------------	--------

Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и

ответственности при выполнении поставленных задач				
Соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности,	Выполнение требований САНПиНа по санитарному состоянию хранилища, соблюдение норм пожарной безопасности	Отсутствие замечаний администрации	3	месяц
	порядок хранения, выполнение графика выдачи постельных принадлежностей, полотенец	Отсутствие замечаний	3	месяц
	Бережное отношение к имуществу учреждения, своевременный ремонт белья	Отсутствие замечаний	3	месяц
	Отсутствие замечаний надзорных органов, аварий	Своевременное решение проблем по замечаниям	5	квартал
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
Участие в мероприятиях учреждения	Участие в подготовке мероприятий, праздников для дошкольников (пошив костюмов, штор, реквизита к праздникам и др)	По необходимости	2	месяц
Осуществление дополнительных работ	Косметический ремонт хранилища (побелка, подкраска, уборка)	В течение года	3	месяц
	Выполнение работ за рамками своего функционирования	Постоянно	2	месяц
Выплаты за качество выполняемых работ				
Благоустройство территории учреждения Выполнение этических норм поведения	Участие в озеленении территории учреждения.	Наличие	2	2 раза в год
	Участие в субботниках.	Участие, качественная работа	2	месяц
	Отсутствие жалоб работников	0	5	месяц

От работодателя:

Директор

МАОУ Лицей 6 «Перспектива»

_____/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.



От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ Лицей 6 «Перспектива»

_____/С.М. Павелко

«04» августа 2023 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утвержденным Приказом Минобрнауки России от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда устанавливается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (группы продленного дня); педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности) учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель, старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по

жизнедеятельности	физической культуре, ведущий занятия с обучающимися из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), в том числе сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки
Руководитель физвоспитания	Учитель физкультуры (физвоспитания); преподаватель физкультуры (физвоспитания); инструктор по физкультуре
Мастер производственного обучения	Учитель технологии; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования;
Учитель технологии	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной работы по адаптированным образовательным программам); учитель в специальных (коррекционных) классах для детей с ограниченными возможностями здоровья
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств) концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения, реализующего основные общеобразовательные программы
Учитель общеобразовательной организации либо структурного	Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной

подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы	образовательной организации среднего профессионального образования, либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования
---	--

От работодателя:

Директор

МАОУ Лицей 6 «Перспектива»

К.К.Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ Лицей 6 «Перспектива»

С.М.Павелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору

**Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем и
продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
за ненормированный рабочий день**

СТОРОНЫ договорились:

Стороны социального партнёрства в соответствии

- со ст. 101 ТК РФ определили перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- со ст. 119 ТК РФ определили продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день:

№	Должность	Продолжительность отпуска (календ.дни)
1	Директор	3
2	Бухгалтер	3
3	Экономист	3
4	Главный бухгалтер	3
5	Заместитель директора по административно - хозяйственной работе	3
6	Педагог-библиотекарь	3
7	Специалист по кадрам	3
8	Руководитель структурного подразделения «Дошкольное отделение «Ньютошка»	3
9	Заведующий хозяйством	3

Отпуск за ненормированный рабочий день суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском и другими дополнительными оплачиваемыми отпусками и предоставляется с ними вместе, если работник и работодатель не договорились об ином сроке (ст. 120, часть первая ст. 125 ТК РФ).

От работодателя:

Директор

МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

«04» августа 2023 г.

/К.К.Лавриченко

От работников:

Председатель первичной

профсоюзной организации

МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

МАОУ Лицей № 6

«Перспектива» М.Павелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору

В целях обеспечения требований охраны труда, предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах стороны Коллективного договора договорились:

1. Соглашения по охране труда составляется на начало календарного года.
2. Проверки по выполнению Соглашения проводятся два раза в год - на начало учебного года и конец календарного года.
3. Утвердить Соглашение по охране труда на 2023 год.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА на 2023 год.

№ п/п	Содержание мероприятий	Единица учета	Стоимость работ, тыс. рублей	Срок выполнения	Ответственные лица
1	2	3	4	5	6
I. Организационные мероприятия					
1.	Проведение специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях	7	50000,00	В течении 2023 г.	Директор Лавриченко К.К.
2.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов	3	36000,00	В течении 2023г	Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
3.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников	203	22050,00	Май 2023 г.	Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.

4.	Организация и оборудование кабинетов, уголков по охране труда	2		В течении 2023 г.	Спец.по ОТ Шамбер Т.Г., Ломаско Н.В.
5.	Разработка и издание (тиражирование) инструкций по охране труда	170	3000,00	В течении 2023г.	Спец.по ОТ Шамбер Т.Г., Ломаско Н.В.
6.	Разработка программ инструктажей по охране труда	10	1500,00	В течении 2023г.	Спец.по ОТ Шамбер Т.Г., Ломаско Н.В.
7.	Обеспечение бланковой документацией по охране труда	30	500,00	Иквартал 2023г	Спец.по ОТ Шамбер Т.Г.
8.	Участие в смотре - конкурсе на лучшую организацию работы в области социального партнерства и охраны труда	1		Февраль-июнь 2023г	Спец.по ОТ Шамбер Т.Г.
II. Технические мероприятия					
1.	Установка предохранительных, защитных и сигнализирующих устройств (приспособлений), в том числе для производственного оборудования, в целях обеспечения безопасной эксплуатации и аварийной защиты	3	194 787,60	В течении 2023 г	Завхоз Шамбер Т.Г., Сушко С. А. Зам.дир. по АХРИлатовская Т.Н.
2.	Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током	3	В рамках договора с «ЭлСи»	В течении года	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г. Зам.дир. по АХРИлатовская Т.Н.
3.	Проведение испытаний устройств заземления (зануления) и изоляции проводов электросистем здания на соответствие требований электробезопасности	3	80 000,00	Апрель 2023г	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г. Зам.дир. по АХРИлатовская Т.Н.
4.	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных	3	72 000,00	В течении 2023г.	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХРИлатовская Т.Н.

	завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях				
5.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами	120	172 680,00	В течении 2023 г	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
6.	Устройство тротуаров, переходов, галерей на территории организации в целях обеспечения безопасности работников			Запланированные работы ведутся с МКУ ЦБФУО О	Завхоз Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
III. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия					
1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками.	203 человек	556 050,00	апрель 2023 г.	Заведующий хозяйством Сушко С. А.
2.	Оборудование медицинских кабинетов	3	70 000,00	Июнь-июль 2023г	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи)	20	23 000,00	Июнь-август 2023г.	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
4.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, душевые, умывальные, санузлы, помещение для личной гигиены женщин)	21	50000,00	В течении 2023г.	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
IV. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)					
1.	Обеспечение работников,	9	30000,00	В	Завхоз Сушко

	занятых на работах с вредными и(или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ		(перчатки, верхонки, валенки с калошами)	течении 2023г	С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
2.	Обеспечение работников смывающими и(или) обезвреживающими средствами		200 000,00	В течении 2023г	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
V. Мероприятия по пожарной безопасности					
1.	Пересмотр и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности	2	1000,00	В течении 2023года	Руководитель, ответственный за ПБ
2.	Обучение работающих мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации персонала	15	15 000,00	В течении 2023года	Руководитель, ответственный за ПБ
3.	Проверка состояния огнезащитных покрытий (огнезащитной обработки)	3	10000,00	Июль 202 г.	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
4.	Использование строительных материалов во время частичных и капитальных ремонтах, имеющих сертификат пожарной безопасности.	3	100000,00 (текущий ремонт)	Июнь-август	Завхоз Сушко С.А., Завхоз Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХЧ Илатовская Т.Н.
5.	Учет наличия, периодического осмотра и перезарядки огнетушителей	3	29 880,00	Ежеквартально	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
6.	Содержание путей эвакуации согласно ППБ			В течении года	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
7.	Перекачка пожарных рукавов	11 шт.	3000,00	1 раз в год	Завхоз Сушко С. А.
8.	Проверка соответствия водоотдачи внутренних водопроводов	11 шт.	12000,00	2 раза в год	Завхоз Сушко С. А.

	противопожарного водоснабжения				
9.	Проверка средств индивидуальной защиты органов дыхания и зрения от опасных факторов. Проверка покрывал для изоляции очага возгорания.			1 раз в год	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
10.	Проверка работоспособности автоматических установок пожарной сигнализации, систем оповещения и управления эвакуацией людей при пожаре.	3	206 951,20	Ежемесячно (в рамках договора ООО «ЭлСиБ»	Завхоз Сушко С.А., Шамбер Т.Г., Зам.дир. по АХР Илатовская Т.Н.
VI. Мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта					
1.	Устройство новых и реконструкция имеющихся помещений, спортивных сооружений, оборудования игровых и физкультурных залов, площадок для занятий физкультурой и спортом	3	117 600,00	Май-сентябрь 2023 г	Руководитель ФСК Бутан Г.С.
2.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	3	200 000,00	В течении 2023г	Руководитель ФСК Бутан Г.С.

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей 6 «Перспектива»

/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей 6 «Перспектива»

/С.М. Павелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору

Перечень профессий и должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на получение компенсационных выплат и размер компенсационных выплат

На основании результатов проведения специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 147 ТК РФ стороны социального партнерства установили следующий Перечень должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на получение компенсационных выплат и размер компенсационных выплат:

№ п/п	Виды компенсационных выплат		Размер в процентах к окладу, ставке
1.	размеры доплат во вредных условиях труда по результатам специальной оценки условий труда: (от 26.05.2021 г. ООО « АПТ - Лаборатория).		
1.1	Повар	основание Карта СОУТ № 34А	12%
	шеф - повар	Карта СОУТ № 33	
2.	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)		
2.1.	за работу в ночное время (за каждый час работы в ночное время)		35%
3	Специалистам медико-педагогических и психолого- медико- педагогических, логопедических групп		20%

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»



/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»



/С.М. Павелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору

**Перечень должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право
на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск
и продолжительность этого отпуска**

На основании результатов проведения специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ стороны социального партнерства установили следующий Перечень должностей, работа на которых во вредных условиях труда дает право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск и продолжительность этого отпуска:

№ п/п	Наименования должностей	Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска	основание
1	Повар	7 календарных дней	Карта СОУТ № 34А от 26.05.2021 г. ООО « АПТ - Лаборатория
2	Шеф-повар	7 календарных дней	Карта СОУТ № 33 от 26.05.2021 г. ООО « АПТ - Лаборатория

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

С.М. Павелко

«04» августа 2023 г.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 8

к коллективному договору

Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других средств индивидуальной защиты

В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 декабря 2014 г. N 997н стороны социального партнерства установили следующий Перечень должностей, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением работа на которых во вредных условиях труда с правом на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, и нормы бесплатной выдачи СИЗ:

№ п/п	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (штуки, пары, комплекты)
1	2	3	4
1.	Гардеробщик	Халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
2.	Дворник	Костюм для защиты от общих загрязнений	1 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
3.	Педагог-библиотекарь	Халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
4.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;	Костюм для защиты от общих загрязнений	1 шт.
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар
		Щиток защитный лицевой или очки защитные	до износа
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа

5.	Сторож	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
6	Заведующий хозяйством Кладовщик	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
7	Кастелянша	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
8	Кухонный рабочий	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	3 шт.
		Колпак или косынка	3 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
		Перчатки резиновые	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	3 шт.
9	Младший воспитатель	Светлый костюм или халат	1 шт.
		Фартук, колпак или косынка для раздачи пищи	1 шт.
		Фартук для мытья посуды	1 шт.
		Специальный (темный) халат для уборки помещений.	1 шт.
10	Воспитатели и другие педагогические работники, АУП (СП ДО)	Светлый костюм или халат	1 шт.
11	Лаборант	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
12	Машинист по стирке и ремонту специальной одежды	Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
13	Повар, шеф-повар	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	3 шт.
		Колпак или косынка	3 шт.
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	3 шт.
		Нарукавники из полимерных материалов	до износа
14	Уборщик служебных помещений	Костюм или халат для защиты от общих загрязнений	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
		Перчатки резиновые	12 пар

От работодателя:

Директор

МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

С.М. Давелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору

**Перечень должностей, работа на которых дает право работникам
на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств
и нормы их выдачи**

В соответствии с результатами специальной оценки условий труда стороны социального партнерства установили следующий Перечень должностей, работа на которых дает право работникам на бесплатное получение смывающих и (или) обезвреживающих средств и нормы их выдачи:

№ п/п	Должность	Наименование работ и производственных факторов	Виды смывающих и (или) обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 работника в месяц
1	Гардеробщик	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах	200 г 250 мл
2	Дворник	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах	200 г 250 мл
		Наружные работы (сезонно, при температуре выше 0° Цельсия) в период активности кровососущих и жалящих насекомых и паукообразных	Средства для защиты от биологических вредных факторов (от укусов членистоногих)	200 мл
		Работы с различными видами производственной пыли	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
3	Кастелянша	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах	200 г 250 мл
4	Рабочий по комплексному обслуживанию зданий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозировующих устройствах	300 г 500 мл
		Работы с различными	Регенерирующие,	100 мл

		видами производственной пыли	восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
5	Сторож	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
		Работы с различными видами производственной пыли	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии	100 мл
6	Уборщик служебных помещений	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
7	Шеф-повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
8	Повар	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
9	Кухонный рабочий	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
9	Младший воспитатель	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
10	Заведующий хозяйством	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
11	Лаборант	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл
12	Педагог-библиотекарь	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	Мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	200 г 250 мл

Для остальных категорий работников работодатель обеспечивает постоянное наличие смывающих и (или) обезвреживающих средств в санитарно-бытовых помещениях без внесения отметки о выдаче на данных условиях указанных смывающих средств в личную карточку учета.

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

/К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

С.М. Павелко

«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

о Порядке предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение разработано в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» и устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам МАОУ Лицей № 6 «Перспектива».
2. Педагогические работники образовательной организации в соответствии со статьёй 335 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск).
3. Педагогические работники организации, замещающие должности, поименованные в разделе № 1 номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций (постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678) имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в соответствии со штатным расписанием::

Должности иных педагогических работников

Воспитатель
Инструктор по физическому воспитанию
Музыкальный руководитель
Педагог дополнительного образования
Педагог-организатор
Педагог-психолог
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Социальный педагог
Старший воспитатель
Учитель
Учитель – дефектолог

Учитель-логопед

4. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащих образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

5. В стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, учитывается:

5.1. Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трёх месяцев;

5.2. Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

5.3. Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательной организации.

Заявление о предоставлении длительного отпуска работник направляет руководителю образовательной организации за 2 недели до начала отпуска. В заявлении и приказе о предоставлении отпуска указываются дата начала и конкретная продолжительность длительного отпуска.

Срочный трудовой договор с педагогическим работником, принимаемым на работу на время исполнения обязанностей отсутствующего в связи с нахождением в длительном отпуске педагогического работника, заключается на период до выхода педагогического работника из длительного отпуска.

По согласованию между работником и работодателем в соответствии с работой организации длительный отпуск может быть разделён на части и оформлен соответствующим заявлением работника.

7. Отзыв педагогического работника из длительного отпуска работодателем допускается только с согласия педагогического работника. Не использованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору педагогического работника в удобное для него время.

8. Педагогический работник вправе досрочно выйти из длительного отпуска, предупредив работодателя о намерении прекратить нахождение в длительном отпуске не менее чем за 2 недели (или указывается срок другой для предупреждения) в письменном виде. При этом оставшаяся неиспользованной часть длительного отпуска педагогическому работнику не предоставляется.

9. В случае поступления нескольких заявлений о предоставлении длительного отпуска, в образовательной организации составляется график предоставления длительных отпусков до начала учебного года, в течение которого будет предоставлен длительный отпуск по согласованию с профсоюзным органом.

Преимущественное право очередности предоставления имеют педагогические работники:

имеющие стаж работы в организации 10 лет, имеющие медицинские показания или другие причины по которым нельзя перенести длительный отпуск на другой срок.

Длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску. В этом случае, заявление на предоставление длительного отпуска оформляется работником до ухода в ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

10. Длительный отпуск предоставляется без сохранения заработной платы.

11. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется место работы (должность).

12. За педагогическим работником, находящимся в длительном отпуске, в установленном порядке сохраняется объем учебной (педагогической) нагрузки при условии, что за это время не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

13. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации образовательной организации.

14. Длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных листком нетрудоспособности, в случае заболевания педагогического работника в период пребывания в длительном отпуске, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

15. Педагогическим работникам, работающим по совместительству в образовательных организациях, длительный отпуск может быть предоставлен по соглашению с каждым работодателем одновременно как по основному месту работы, так и по совместительству. Для предоставления отпуска по работе по совместительству педагогический работник предъявляет заверенную копию приказа о предоставлении длительного отпуска по основному месту работы.

16. Время нахождения педагогического работника в длительном отпуске засчитывается в стаж работы, учитываемой при определении размеров оплаты труда в соответствии с установленной в образовательной организации системой оплаты труда.

17. Другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются по договоренности между работником и работодателем с участием профсоюзного органа.

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
/К.К.Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
/С.М.Павелко
«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к Коллективному договору

**О возможности осуществления образовательной деятельности
с применением электронного обучения и дистанционных образовательных
технологий**

1. Общие положения

1.1. В случае выявления признаков ряда инфекционных заболеваний в классах (группах) или во всем образовательном учреждении предусмотрена возможность перехода с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

1.2. В условиях дистанционного обучения учреждение решает не только задачи обучения и воспитания, но и сохраняет контакт с родителями (законными представителями) обучающихся (воспитанников).

2. Ключевые моменты в случае перехода реализации основных дошкольных образовательных программ с широким применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

2.1. В учреждении создается электронная информационно-образовательная среда, позволяющая осуществлять синхронное и асинхронное взаимодействие участников образовательных отношений по реализации основных образовательных программ посредством сети Интернет. Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается в учреждении соответствующими средствами ИКТ и компетенциями работников, использующих и поддерживающих ее.

2.2. Дистанционное обучение опирается на апробированные схемы и подходы, в первую очередь использовать образовательные онлайн-платформы в сети Интернет, специально созданные для взаимодействия педагогов и обучающихся (воспитанников), цифровые технологии в обычной практике.

2.3. Создание для обучающихся (воспитанников) равных условий для участия в дистанционном обучении через выявление и поддержку наиболее уязвимые категории обучающихся (воспитанников) и их семьи.

3. Подготовка перехода на реализацию образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

3.1. Учреждение изучает условия работы педагогов: доступность Интернета через тестирование технических параметров доступа к интернету, создание рабочих аккаунтов, организацию обучения педагогов.

- 3.2. Учреждение собирает данные о параметрах доступа к домашнему интернету у педагогов и обучающихся (воспитанников), об имеющемся у них оборудовании.
- 3.3. Учреждение разрабатывает единую информационную политику использования сетевых:
- 3.3.1. использование сайта учреждения в качестве "единого окна", где педагоги, обучающиеся (воспитанники) и родители получают оперативную информацию о том, как организовано и как реализуется дистанционное обучение
- 3.3.2. Выбор единой для учреждения образовательной платформы
- 3.3.3. Учреждение утверждает регламенты использования цифровых технологий и средств коммуникации: кому и какой доступ предоставлен, кто и в какой срок обязан реагировать, как сохранять персональные данные и т. д.
- 3.4. Подготовка нормативно-правового обеспечения и принятие локальных нормативных актов, определяющих функции и действия административных, педагогических и технических работников при переходе в дистанционный режим.
- 3.5. Учреждение осуществляет обучение педагогов, включая обучение работе с сервисами видео коммуникаций, технологиями смешанного обучения, педагогическому дизайну онлайн-курса.

4. Переход на реализацию образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

- 4.1. Руководитель на основе имеющихся нормативных правовых актов издает приказ о реализации образовательных программ с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий;
- 4.2. Учреждение размещает на главной странице сайта оперативную информацию для родителей (телефоны "горячей линии", контакты электронной почты, аккаунты педагогов и работников учреждения, телефоны службы психологической поддержки и социальной помощи).
- 4.3. Учреждение проводит родительские собрания онлайн, разъясняет родителям особенности дистанционного режима, способы обратной связи, отвечает на их вопросы.
- 4.4. Учреждение составляет расписание онлайн-занятий.

5. Факторы, помогающие создавать и поддерживать благоприятную социально-эмоциональную атмосферу при реализации образовательной программы с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

- 5.1. Учитель (педагог) поддерживает рабочее настроение на ежедневных онлайн- «встречах».
- 5.2. Организация эффективной коммуникации с родителями через поощрение и привлечение к деятельности родителей.
- 5.3. Ориентация на психологическое благополучие семьи как приоритет через помощь родителям в организации время ребенка
- 5.4. Создание условий для оптимальной работы педагогов через организацию прямой оперативной связи с педагогами, а также закреплении изменений в работе педагога в нормативных правовых актах Организации, прежде всего в Положении об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах.

От работодателя:

Директор
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»

К.К. Лавриченко

«04» августа 2023 г.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива»
С.М. Павелко
«04» августа 2023 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к коллективному договору

Перечень должностей, подлежащим медицинским осмотрам.

СТОРОНЫ договорились:

1. Руководитель обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. ТК РФ 213, Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ и Министерства здравоохранения РФ от 31 декабря 2020 г. N 988н/1420н "Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры")
2. Согласно штатному расписанию организации установили следующий перечень должностей и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (руководитель и все работники):

Руководитель (Директор);

Заместители руководителя (директора), руководитель структурного подразделения дошкольного отделения;

Главный бухгалтер, бухгалтер, экономист;

Учителя, воспитатели и все другие педагогические работники;

Учебно- вспомогательные (делопроизводитель, заведующий хозяйством, кастелянша, кладовщик, лаборант, младшие воспитатели, повар, специалист по кадрам, специалист по охране труда, шеф-повар, юрисконсульт);

Младший обслуживающий персонал (рабочие комплексного обслуживания зданий, сторожа, гардеробщики, дворники, уборщики служебных помещений, машинист по стирке и ремонту спецодежды, кухонные рабочие).