

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного общеобразовательного
учреждения лицея №1 г. Канска

на период 2023– 2025 годы

От работодателя:

Директор
МАОУ лицей №1 г. Канска
А.В. Храмцов
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ лицей №1 г.
Канска
О.Л. Дегилевич
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



Адрес: 663614, Россия, Красноярский край, г. Канск, м-н Северный, 29А

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в администрации города Канска

Регистрационный № 75 от «01» 02 2023 г.

Главный специалист
администрации города Канска

Л.В. Шафрыгина



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 лицей №1 г. Канска (МАОУ лицей №1г.Канска)

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 № 69 от 05.12.2022г. между администрацией города Канска Красноярского края и Канской территориальной (городской) организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации города Канска (на 2023-2025 годы).

Постановление об утверждении порядка и размера возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников местного самоуправления и работников муниципальных учреждений города Канска от № 1843 06.11.2014г. (с изм. № 535 от 16.06.2017г.)

Приказ Управления Образования города Канска №241/2 от 31.05.2019г. об утверждении лимита командировочных расходов по найму жилья.

Положение №1625 от 30.09.2014г. (в ред. Постановлений администрации г. Канска Красноярского края от 22.05.2015 N 790, от 12.12.2016 N 1366, от 30.08.2017 N 758, от 15.12.2017 N 1154, от 28.05.2018 N 484, от 20.09.2019 N 902, от 12.11.2019 N 1072, от 24.04.2020 N 363, от 09.09.2020 N 747, от 01.10.2020 N 872, от 20.04.2021 N 327, от 02.09.2021 N 749, от 06.05.2022 N 468, от 01.08.2022 N 849) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска

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 Дегилевич Оксаны Леонидовны;

- работодатель в лице его представителя — руководителя образовательной организации директора Андрея Владимировича Храмцова (далее - работодатель).

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 профком отстаивает и защищает нарушенные права только работников членов профсоюза.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 5 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. Учитывать мнение первичной профсоюзной организации при принятии решения о создании автономного учреждения путем изменения типа существующего муниципального учреждения.

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

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

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективах образовательных организаций.

1.14. Первичная профсоюзная организация содействует предотвращению в образовательных организациях коллективных трудовых споров при выполнении работодателями обязательств, включенных в коллективный договор.

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

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

1.17. При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить

соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

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

1.19. Настоящий договор вступает в силу и действует с 01 января 2023 года по 25 января 2026 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 октября 2025 года.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через выборный орган первичной профсоюзной организации:

— учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (согласование);

— консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;

— получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

— обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по ее совершенствованию;

— обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;

— участие в разработке и принятии коллективного договора;

- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав работников;

— другие формы.

1.21. Текст коллективного договора после его уведомительной регистрации размещается на официальном сайте организации МАОУ лицей №1г.Канска .

II. Трудовой договор

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

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

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

2.4. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. Работодатель обязан в сфере трудовых отношений:

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

2) вести трудовые книжки работников, в том числе по личному заявлению работника обеспечить ведение бумажной трудовой книжки или формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а с 1 января 2021г. работникам, впервые поступившим на работу, обеспечивать формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде;

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

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

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

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

2.7. 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.

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

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

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

2.11. Конкретизировать при заключении работодателями трудового договора

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя организации, возможны в соответствии с *Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 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»*. *Приказ Министерства просвещения РФ от 13 мая 2019 г. N 234 "О внесении изменения в приказ Министерства образования и науки Российской Федерации 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"*

2.17. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с

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

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

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

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. 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.

3.2. В соответствии с Постановлением об утверждении порядка и размера возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников местного самоуправления и работников муниципальных учреждений города Канска от № 1843 06.11.2014г.

«2. При направлении работника в командировку ему возмещаются:

1) расходы по проезду к месту командирования и обратно к постоянному месту работы;

2) расходы по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник направлен в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах.

Расходы по проезду работника к месту командирования и обратно к постоянному месту работы (включая оплату услуг по оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), а также по проезду из одного населенного пункта в другой, если работник направлен в несколько организаций, расположенных в разных населенных пунктах, воздушным, железнодорожным, водным и автомобильным транспортом, возмещаются по фактическим затратам, документально подтверждающим эти расходы, но не выше размеров, установленных пунктом 5 настоящего Порядка.

При отсутствии документов, подтверждающих расходы, оплата не производится.

Работнику оплачиваются расходы по проезду до станции, пристани, аэропорта при наличии документов, подтверждающих эти расходы;

3) расходы по бронированию и найму жилого помещения.

Возмещение расходов по бронированию и найму жилых помещений (кроме тех случаев, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) осуществляется в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более стоимости однокомнатного (одноместного) номера.

В соответствии Приказа Управления Образования администрации города Канска №241/2 от 31.05.2019г. с 01.06.2019г. утвержден лимит командировочных расходов при бронировании и найму жилых помещений для работников Управления образования и работников муниципальных образовательных учреждений:

- возмещение расходов (кроме тех случаев, когда работнику предоставляется бесплатное жилое помещение) осуществляется в размере документально подтвержденных фактических расходов, но не более 1500 рублей в сутки.

При отсутствии подтверждающих документов (в случае непредоставления места в гостинице) расходы по найму жилого помещения возмещаются в размере 30 процентов установленной нормы суточных за каждый день нахождения в командировке;

4) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные).

Возмещение расходов на выплату суточных производится:

- для работников органов местного самоуправления в размере - 500 рублей за каждый день нахождения в командировке в городах Москва и Санкт-Петербург, административных центрах субъектов Российской Федерации, (кроме г. Красноярск), районах Крайнего Севера и в размере 350 рублей за каждый день нахождения в командировке на иной территории Российской Федерации;

- для работников муниципальных учреждений в размере - 100 рублей за каждый день нахождения в командировке на территории Российской Федерации.

Суточные выплачиваются работнику за каждый день нахождения в командировке, включая выходные и праздничные дни, а также дни нахождения в пути;

5) иные расходы, связанные с командировкой, произведенные в соответствии с 6 настоящего Порядка.

3. В случае направления работника в такую местность, откуда он по условиям транспортного сообщения и характеру выполняемого служебного задания имеет возможность ежедневно возвращаться к постоянному месту жительства, суточные не выплачиваются.

Вопрос о целесообразности ежедневного возвращения работника из места командирования к месту постоянного жительства в каждом конкретном случае решается работодателем с учетом дальности расстояния, условий транспортного сообщения, характера выполняемого задания, а также необходимости создания работнику условий для отдыха.

Если работник по окончании рабочего дня остается в месте командирования, то расходы по найму жилого помещения при представлении соответствующих документов возмещаются работнику в размерах, определяемых подпунктом 3 пункта 2 настоящего Порядка.

4. В случае вынужденной остановки в пути работнику возмещаются расходы по найму жилого помещения, подтвержденные соответствующими документами, в порядке и размерах, определяемых подпунктом 3 пункта 2 настоящего Порядка.

5. Размер возмещения расходов по проезду к месту командирования и обратно устанавливается:

воздушным транспортом - в размере стоимости перелета экономическим классом;

железнодорожным транспортом - в размере не более стоимости проезда в вагоне повышенной комфортности, отнесенном к вагону экономического класса, с

четырёхместными купе категории "К" или в вагоне категории "С" с местами для сидения;

водным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком, но не выше стоимости проезда в двухместной каюте с комплексным обслуживанием пассажиров;

автомобильным транспортом - по тарифам, устанавливаемым перевозчиком (кроме такси).

6. Возмещение иных расходов, связанных с командировкой, осуществляется в пределах ассигнований, предусмотренных на служебные командировки, при представлении документов, подтверждающих эти расходы.

7. Расходы, превышающие размеры, установленные настоящим Порядком, возмещаются по решению работодателя за счет экономии средств, предусмотренных на содержание учреждения, а также за счет средств, полученных организациями от приносящей доход деятельности.

3.3. 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.

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

3.5. 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 №1*, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

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

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

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

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

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

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

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

4.3. Расторжение трудового договора в соответствии с 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 штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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

неосвобожденных председателей первичных и территориальных профсоюзных организаций;

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

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

4.5.4. Не допускать увольнения работников в связи с сокращением численности или штата организации, впервые поступивших на работу по полученной специальности в течение трех лет.

4.5.5. 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.

4.5.6. Информировать об условиях досрочного выхода на пенсию в соответствии со статьей 32 Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 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 образовательной организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

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

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

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

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. К ней относятся выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности в соответствии с трудовыми договорами и должностными инструкциями. А также к другой части педагогической работы относятся дополнительные виды работ, непосредственно связанные с образовательной деятельностью, которые выполняются с письменного согласия работника за дополнительную оплату в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору) (п. 2.3. Приказа № 536 от 11.05.2016г.).

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 (группе) по инициативе работодателя при надлежащем осуществлении классного руководства, за исключением случаев сокращения количества классов;

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

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

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

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

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;

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

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

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

При составлении расписаний занятий, планов и графиков работ правилами внутреннего трудового распорядка и (или) коллективным договором рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования

его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

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

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

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

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

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

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

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

5.13. 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.

5.14. 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 статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

5.15. 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 Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

Севера и приравненных к ним местностях» всем работникам организации устанавливается в качестве компенсации ежегодный дополнительный отпуск продолжительностью:

в районах Крайнего Севера – 24 календарных дня;

в приравненных к ним местностях – 16 календарных дней;

в остальных районах Красноярского края – 8 календарных дней.

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

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

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

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

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

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

5.21. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона № 426-ФЗ работникам, условия труда которых отнесены к вредным (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

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

- для проводов детей в армию 2 календарных дня;

- в случае регистрации брака работника (детей работника) 2 календарных дня;

- на похороны близких родственников 5 календарных дней.

Кроме того, в соответствии со ст. 263 ТК РФ дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

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

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

2) предоставления свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка:

- всем работникам, кроме нижеперечисленных - один рабочий день один раз в три года;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.27. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном Приложением № 16 к коллективному договору и на основании *Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».*

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

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

В случаях, когда педагогические работники и иные работники выполняют свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Педагогическим работникам и иным работникам в таких случаях обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего времени одновременно вместе с обучающимися или отдельно в специально отведенном для этой цели помещении. (Приказ № 536 от 11.05.2016г.).

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

5.31. Педагогические работники должны приходить на рабочее место не менее

чем за 20 минут до начала занятий.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Организации осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением №1625 от 30.09.2014г. (в ред. Постановлений администрации г. Канска Красноярского края от 22.05.2015 N 790, от 12.12.2016 N 1366, от 30.08.2017 N 758, от 15.12.2017 N 1154, от 28.05.2018 N 484, от 20.09.2019 N 902, от 12.11.2019 N 1072, от 24.04.2020 N 363, от 09.09.2020 N 747, от 01.10.2020 N 872, от 20.04.2021 N 327, от 02.09.2021 N 749, от 06.05.2022 N 468, от 01.08.2022 N 849) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска, утверждённым Постановлением администрации города Канска Красноярского края, а также Положением об оплате труда работников организации, которое является Приложением № 2 к коллективному договору и локальными нормативными актами образовательной организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9) положений, предусмотренных приказом Минобрнауки России от 11.05.2016 №

536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – приказ № 536), в том числе устанавливающих, что периоды каникулярного времени для обучающихся организации, а также периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации;

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

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

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

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

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

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

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

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

сроки:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

6.8. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий работников организаций исходят из того, что специалистам, впервые окончившим одну из образовательных организаций высшего образования или профессиональную образовательную организацию и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с бюджетными и казенными 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 бюджетную или казенную образовательную организацию.

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

6.10. 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 числа следующего месяца и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок.

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

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

6.13. 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).

6.14. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) 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 Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

6.15. 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 Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – Порядок).

6.16. Стороны пришли к соглашению:

6.16.1. Проводить мониторинг установленных в организациях систем оплаты труда, включая размеры средней заработной платы работников, соотношение постоянной и переменной частей в структуре заработной платы, соотношение уровней

оплаты труда руководителей, специалистов и других работников. Конкретные показатели мониторинга, порядок и сроки его проведения определяются сторонами Соглашения.

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

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

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

6.17. 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.

6.18. Работодатели сохраняют за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения условий коллективного договора по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, заработную плату в полном размере.

VII Гарантии и компенсации.

7.1. В соответствии с Положением №1625 от 30.09.2014г. (п.5.) (в ред. Постановлений администрации г. Канска Красноярского края от 22.05.2015 N 790, от 12.12.2016 N 1366, от 30.08.2017 N 758, от 15.12.2017 N 1154, от 28.05.2018 N 484, от 20.09.2019 N 902, от 12.11.2019 N 1072, от 24.04.2020 N 363, от 09.09.2020 N 747, от 01.10.2020 N 872, от 20.04.2021 N 327, от 02.09.2021 N 749, от 06.05.2022 N 468, от 01.08.2022 N 849) об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска, утверждённым Постановлением администрации города Канска Красноярского края в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляется единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:

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

7.2. В соответствии с пунктом 5 статьи 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 обустройство хозяйством не позднее 3 месяцев после принятия на работу по его личному заявлению, в размере, устанавливаемом организацией по согласованию с выборным профсоюзным органом, но не менее 500 рублей за счет средств бюджета, выделяемых на оплату труда.

7.3. Работники организации, пользуются льготами и компенсациями,

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

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

7.4. Стороны совместно:

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

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

7.5. Стороны пришли к соглашению, что:

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

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

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

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

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

- 1) по содействию созданию условий, повышающих результативность деятельности образовательной организации, благоприятного климата в коллективе;
- 2) по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально значимых мероприятий в образовательной организации.

VIII. Охрана труда и здоровья

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

8.2. Работодатель с участием первичной профсоюзной организации в установленном законодательством Российской Федерации порядке Обеспечивает

разработку и совершенствование основополагающей нормативной правовой базы по организации работы по охране труда, в том числе правил и инструкций по охране труда.

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

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

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

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

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

8.4. Работодатель:

8.4.1. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда;

8.4.2. Предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда, из всех источников финансирования. Конкретный размер средств на указанные цели определяется бюджетной сметой, планом финансово-хозяйственной деятельности организации на очередной финансовый год и плановый период, коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к коллективному договору;

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

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

проведение специальной оценки условий труда;

приобретение СИЗ;

обучение по охране труда;

проведение обязательных медицинских осмотров.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

8.5. Первичная профсоюзная организация:

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

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

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

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

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

охране труда».

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

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

8.6. Стороны совместно:

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

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

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

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

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

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

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

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

9.2.3. Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в

посещении образовательной организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

9.4. Стороны признают гарантии освобожденных профсоюзных работников,

избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

X. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

10.1. Первичная профсоюзная организация осуществляет контроль за:

- 1) соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- 2) правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих выплат, фонда экономии заработной платы;
- 3) правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в т. ч. при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- 4) правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- 5) соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников организации.

10.2. Первичная профсоюзная организация:

- 1) участвует в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других;
- 2) оказывает материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением профсоюзной организации об оказании материальной помощи;
- 3) осуществляет культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в организации;
- 4) ходатайствует о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

10.3. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

От работодателя:

Директор
МАОУ лицей №1 г. Канска

_____ Храмцов А.В.
(подпись, Ф.И.О.)

От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации

_____ Дегилевич О.Л.
(подпись,

«__» _____ 20__ г.

«__» _____ 20__ г.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка МАОУ лица № 1 г. Канска.....	18
2. Положение об оплате труда работников МАОУ лица №1 г. Канска.....	28
3. Положение о комиссии по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска.....	62
4. Положение об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска.....	64
5. Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности.....	105
6. Трудовой договор, дополнительное соглашение к трудовому договору.....	110
7. Положение о комиссии по трудовым спорам.....	117
8. Соглашение по охране труда.....	119
9. Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.....	126
10. Перечень профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.....	127
11. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств.....	132
12. Перечень профессий и работ нахождение медицинского осмотра.....	136
13. Перечень должностей, профессий работников учреждений, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности «Образование».....	145
14. Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем.....	146
15. Положение о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.....	147

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

Правила внутреннего трудового распорядка
МАОУ лицея №1 г. Канска

1. Общие положения

1.1. «Трудовой Распорядок на предприятиях, в учреждениях, организациях определяется правилами внутреннего трудового распорядка» (ст. 189 ТК РФ – Дисциплина труда и трудовой распорядок; ст. 190 ТК РФ - Порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка).

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка призваны четко регламентировать организацию работы всего трудового коллектива лицея №1, способствовать нормальной работе, обеспечению рационального использования рабочего времени, укреплению трудовой дисциплины, созданию комфортного микроклимата для работающих.

1.3. Все вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией лицея в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством.

2. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора с работодателем в письменной форме. Договор заключается в 2 экземплярах. Один экземпляр передается работнику, другой остается у работодателя.

2.2. Прием на работу оформляется приказом директора, который издается на основании заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику 3-дневный срок с момента подписания трудового договора.

2.3. Работник может быть принят на работу с испытательным сроком, который не может превышать 3 месяцев. Прием с испытательным сроком находит свое отражение в трудовом договоре и приказе по учреждению.

2.4. При приеме на работу (заключении трудового договора) поступающий на работу предъявляет следующие документы:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовую книжку (кроме поступающих на работу впервые или по совместительству);
- в) документы воинского учета для военнообязанных;
- г) документ об образовании;
- д) медицинские документы, предусмотренные законодательством.
- е) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость,

подвергающиеся или подвергшиеся уголовному преследованию (далее – справка уголовного характера).

2.5. При приеме на работу по совместительству работник обязан предъявить паспорт и диплом об образовании.

2.6. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу администрация обязана ознакомить его со следующими документами:

- а) Уставом учреждения;
- б) правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) должностными требованиями (инструкциями);
- г) приказами по охране труда.

Провести первичный инструктаж по охране труда с записью в «Журнале первичного инструктажа по охране труда».

2.7. На всех работников, проработавших свыше пяти дней, ведутся трудовые книжки в установленном порядке ([Приказ Министрства труда и социальной защиты Российской Федерации №302н от 19.05.2021г.](#)).

2.8. На каждого работника ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копий документов об образовании, квалификации, профессиональной подготовке, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в детских учреждениях, выписок из приказов о назначении, переводе, поощрениях и увольнениях. Кроме того, на каждого работника ведется учетная карточка Т-2. Личное дело и карточка Т-2 хранятся в лицее.

2.9. Перевод работников на другую работу производится только с их согласия, кроме случаев, когда закон допускает временный перевод без согласия работника. Допускается временный перевод работника на срок до одного месяца для замещения отсутствующего работника. Продолжительность перевода не может превышать одного месяца в течение календарного года.

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

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

2.10.2. 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 определёнными видами трудовой деятельности.

2.10.3. 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.

2.10.4. 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.

2.11. В связи с изменением в организации работы лицея и организации труда в лицее (изменения количества классов, учебного плана; режима работы организации, введение новых форм обучения и воспитания, экспериментальной работы и т.п.)

допускается при продолжении работы в той же должности, специальности, квалификации изменение существенных условий труда: системы и размера оплаты труда работника, льгот, режима работы, изменения объема учебной нагрузки, в том числе установления и отмены неполного рабочего времени, установление или отмена дополнительных видов работы (классного руководства, заведование кабинетом, мастерскими и т.д.), совмещение профессий, а также изменение других существенных условий труда.

Работник должен быть поставлен в известность об изменении условий его труда не позднее, чем за два месяца. Если прежние условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по ст. 77 п. 7 ТК РФ (Общие основания прекращения трудового договора)

2.12. Увольнение в связи с сокращением штата или численности работников допускается при условии невозможности перевода увольняемого работника, с его согласия, на другую работу, при условии письменного предупреждения за 2 месяца.

Увольнение работника в связи с «недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации» (ст. 81, п.3 ТК РФ), и за «неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание» (ст. 81 п. 5 ТК РФ) проводится администрацией без согласования с профсоюзом.

2.13. В день увольнения администрация производит с увольняемым работником полный денежный расчет и выдает ему надлежаще оформленную трудовую книжку, а также документ о прохождении аттестации.

Запись о причине увольнения в трудовую книжку вносится в соответствии с формулировками законодательства и ссылкой на статью и пункт закона.

При увольнении по обстоятельствам, с которыми закон связывает предоставление льгот и преимуществ, запись в трудовую книжку вносится с указанием этих обстоятельств.

3. Обязанности работников.

3.1. Работники обязаны:

а) работать честно и добросовестно, строго выполнять учебный режим, требования Устава и Правил внутреннего трудового распорядка, соблюдать дисциплину труда: вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени своевременно и точно исполнять распоряжения администрации;

б) систематически, не реже одного раза в три года, повышать свою профессиональную квалификацию;

в) быть примером в поведении и выполнении морального долга как в лицее, так и вне;

г) полностью соблюдать требования по охране труда, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями; обо всех случаях травматизма немедленно сообщать администрации;

д) беречь общественную собственность, бережно использовать материалы, тепло и воду, воспитывать у учащихся бережное отношение к государственному имуществу;

е) ежегодно в установленные сроки проходить медицинские осмотры, флюорографию, сдавать анализы, установленные законом.

3.1.2. Содержать рабочее место, мебель, оборудование и приспособления в исправном и аккуратном состоянии, соблюдать чистоту в помещениях лицея.

3.1.3. Соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

3.1.4. Своевременно заполнять и аккуратно вести установленную документацию.

3.1.5. Круг конкретных функциональных обязанностей, которые каждый работник выполняет по своей должности, специальности и квалификации, определяется должностными инструкциями, утверждёнными директором на основании

квалификационных характеристик, тарифно-квалификационных справочников и нормативных документов.

3.2. Преподаватели обязаны:

3.2.1. Приходить на работу за 20 минут до начала своих уроков по расписанию.

3.2.2. Со звонком начать урок и со звонком его окончить, не допуская бесполезной траты учебного времени.

3.2.3. Иметь поурочные планы на каждый учебный час, включая классные часы.

3.2.4. Независимо от расписания уроков присутствовать на всех мероприятиях, запланированных для преподавателей и обучающихся, в соответствии со своими должностными обязанностями.

3.2.5. На начало учебного года разработать календарно - тематический план работы.

3.2.6. Выполнять распоряжения учебной части точно и в срок.

3.2.7. Выполнять приказы директора, которые не противоречат нормам трудового законодательства и иным нормативно-правовым актам, содержащим нормы трудового права, локальным нормативным актам, условиям коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

3.3. Педагогическим и другим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- удалять обучающегося с урока;
- применять, в том числе однократно, методы воспитания, связанные с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося;
- приносить и распивать спиртные напитки в помещениях и на территории лицея;
- появляться на своем рабочем месте либо на территории лицея в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- курить в помещениях и на территории лицея;
- запрещается использовать элементы пирсинга, тату и другие элементы, нарушающие облик учителя;
- открытые спину, плечи, живот, глубокое декольте, демонстрацию нижнего белья (просвечивающиеся одежды);
- шорты, майки, футболки;

3.4. Посторонним лицам разрешается присутствовать на уроках с согласия преподавателя и разрешения директора. Вход в кабинет после начала урока разрешается в исключительных случаях только директору и его заместителям.

3.5. Во время проведения занятий не разрешается делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы в присутствии учащихся.

3.6. Администрация лицея организует учет явки на работу и уход с нее всех работников лицея.

3.7. При уходе из лицея по работе работник должен отмечать свой уход в журнале.

3.8. В случае неявки на работу по болезни работник обязан при наличии такой возможности известить администрацию как можно раньше, а также предоставить листок временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу.

3.9. В помещениях запрещается:

- нахождение в верхней одежде и головных уборах;
- громкий разговор и шум в коридорах во время занятий.

3.10. Устанавливается единый день совещаний и педагогических советов – понедельник. Педагогическим работникам необходимо присутствовать и принимать участие в работе педагогических советах, ИМС, в работе методобъединений.

4. Основные права работников образования.

Педагогические работники имеют право:

4.1. Участвовать в управлении лицеем:

- работать и принимать решения на заседаниях педагогического совета;
- принимать решения на общем собрании коллектива педагогического учреждения.

4.2. Защищать свою профессиональную честь и достоинство.

4.3. Свободно выбирать методику обучения и воспитания, учебные пособия и материалы, учебники в соответствии с учебной программой, утвержденной в лицее, методы оценки знаний обучающихся.

4.4. Проходить аттестацию на добровольной основе на любую квалификационную категорию.

4.5. Работать по сокращенной 36-часовой рабочей неделе; не реже одного раза в 10 лет при непрерывной педагогической работе использовать длительный, до одного года отпуск с сохранением непрерывного стажа работы, должности и учебной нагрузки; пользоваться ежегодным отпуском в размере 56 календарных дней.

4.6. Повышать свою педагогическую квалификацию не реже одного раза в три года.

4.7. Получать социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ.

5. Обязанности администрации.

Администрация обязана:

5.1. Организовывать труд работников лицея так, чтобы каждый работал по своей специальности и квалификации, закрепить за каждым работником определенное рабочее место, своевременно знакомить с расписанием занятий и графиком работы, сообщать педагогическим работникам до ухода в отпуск их учебную нагрузку на следующий учебный год.

5.2. Заработная плата работникам лицея выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются: - 25 числа каждого месяца – не более 50%, расчет 10 числа каждого месяца

5.3. Совершенствовать организацию труда, обеспечивать выполнение действующих условий оплаты.

5.4. Своевременно предоставлять отпуск всем работникам в соответствии с графиками, утверждёнными ежегодно до 1 мая, компенсировать выходы на работу в установленный для данного работника выходной или праздничный день предоставлением другого дня отдыха или оплатой труда.

5.5. Обеспечить здоровые и безопасные условия труда и учебы, исправное состояние помещений, отопления, освещения, вентиляции, инвентаря и прочего оборудования, наличие необходимых в работе материалов.

5.6. Своевременно рассматривать предложения работников, направленные на улучшение деятельности лицея, поддерживать и поощрять лучших работников.

5.7. Принимать меры по обеспечению учебной и трудовой дисциплины.

5.8. Соблюдать законодательство о труде, улучшать условия труда сотрудников и учащихся, обеспечивать надлежащее санитарно-техническое оборудование всех рабочих мест и мест отдыха, создавать условия труда, соответствующие правилам по охране труда.

5.9. Постоянно контролировать знание и соблюдение работниками и учащимися всех требований и инструкций по охране труда.

5.10. Принимать необходимые меры для профилактики травматизма, профессиональных и других заболеваний работников и учащихся.

5.11. Создавать нормальные условия для хранения верхней одежды и другого имущества работников и учащихся.

- 5.12. Обеспечивать систематическое повышение квалификации педагогическими и другими работниками лица.
- 5.13. Организовать горячее питание для учащихся и работников лица.
- 5.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом.

6. Основные права администрации.

Директор имеет право:

- 6.1. Заключать, расторгать и изменять трудовые договоры в соответствии с ТК РФ.
- 6.2. Поощрять работников за добросовестный труд.
- 6.3. Требовать соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.
- 6.4. Представлять учреждение во всех инстанциях.
- 6.5. Распоряжаться имуществом и материальными ценностями.
- 6.6. Устанавливать штатное расписание в пределах выделенного фонда заработной платы.
- 6.7. Устанавливать ставки заработной платы на основе Единой тарифной сетки или другого правительственного документа и решения аттестационной комиссии. Разрабатывать и утверждать «Положение об оплате труда».
- 6.8. Утверждать учебный план, расписание учебных занятий и графиков работы.
- 6.9. Издавать приказы, инструкции и другие локальные акты, обязательные для выполнения всеми работниками лица.
- 6.10. Распределять учебную нагрузку на следующий учебный год, а также график отпусков.
- 6.11. Совместно со своими заместителями осуществлять контроль за деятельностью педагогических работников, в том числе путем посещения и разбора уроков и всех других видов учебных и воспитательных мероприятий.
- 6.12. Назначать председателей методических объединений, секретаря педагогического совета.
- 6.13. Решать другие вопросы

7. Рабочее время и его пользование

7.1. Рабочий день для работников, (кроме работников, работающих по сменному графику) не относящихся к преподавательскому составу устанавливается с 8.00ч. до 17.00ч. Перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00.

Для педагогического состава устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресение). Продолжительность рабочего времени, в соответствии с действующим Законодательством, устанавливается не более 36 часов в неделю.

На основании Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ Ст.47 п.6. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (служебными контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической

работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника. (в ред. Федерального закона от 29.12.2015 N 389-ФЗ) Графики работы утверждаются директором и предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания. Графики объявляются работнику под расписку и вывешиваются на видном месте не позже чем за один месяц до их введения в действие.

7.2. Дежурства в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются один раз в месяц с последующим предоставлением отгулов той же продолжительности, что и дежурство.

7.3. Учебную нагрузку педагогическим работникам на новый учебный год устанавливает директор до ухода работника в отпуск.

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

7.4. Расписание занятий составляется администрацией, исходя из педагогической целесообразности, с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся и максимальной экономии времени педагогических работников.

Преподавателям там, где это возможно, предоставляется один дополнительный выходной день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

7.5. Администрация привлекает педагогических работников к дежурству по лицу в рабочее время. Дежурство должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий учащихся. График дежурств составляется на месяц и утверждается директором.

7.6. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды, а также в периоды отмены занятий в лице они могут привлекаться администрацией лица к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленного им рабочего времени.

7.7. Общие собрания, заседания педагогического совета, занятия внутри лицейских методических объединений, совещания не должны продолжаться, как правило, более двух часов, родительские собрания - полутора часов, собрания учащихся - одного часа, занятия кружков, секций от 45 минут до полутора часов.

7.8. Работа по графику с суммированным учетом рабочего времени:

7.8.1. Для отдельных категорий работников (аппаратчики химической водоочистки бассейна, сторожа) продолжительность рабочего дня определяется в соответствии с графиком работ, утверждаемым директором МАОУ лица №1 г.Канска.

7.8.2. Дата и время выхода каждого работника на работу, продолжительность, время окончания работы, выходные дни устанавливаются графиком работы.

7.8.3. График работы объявляется работником под личную подпись не позднее, чем за месяц до введения его в действие.

7.8.4. Продолжительность рабочего дня при работе по графику составляет 12 часов. Перерыв для отдыха и питания (30 минут) предоставляется каждые 4 часа работы.

7.8.5. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

7.8.6. Все работники обязаны приходить на работу в то время, которое определено графиком. Все отклонения от графика в обязательном порядке согласовываются работником с непосредственным руководителем.

7.8.7. Для работников, занимающих должности аппаратчиков химической водоочистки

к Правилам внутреннего распорядка, применяется суммированный учет рабочего времени.

7.8.8. Учетный период при суммированном учете составляет 3 месяца.

7.8.9. Нормальное число рабочих часов за учетный период исчисляется по расчетному графику, исходя из 40-часовой рабочей недели.

7.8.10. При подсчете нормы рабочего времени для конкретного работника за учетный период часы, приходящиеся на периоды, когда работник не работал, но за ним сохранялось место работы (временная нетрудоспособность, все виды отпусков и т.п.) подлежат исключению.

7.8.11. Подсчет фактически отработанных работником часов производится ежедневно и нарастающим итогом суммарно за учетный период. Общая продолжительность фактической работы конкретного работника в целом за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов.

7.8.12. Оплата труда производится ежемесячно по фактически отработанному в расчетном месяце времени.

7.8.13. Сверхурочная работа, как правило, не допускается. Применение сверхурочной работы может производиться в пределах и на условиях, предусмотренных действующим законодательством.

7.8.14. По истечении и по итогам учетного периода на основании табелей и приказов по МАОУ лица №1 г.Канска за рабочие часы, отработанные сверх нормы рабочего времени за учетный период в соответствии с действующим законодательством, предоставляются отгулы.

7.8.15. Заместитель директора (бассейн) обязан обеспечить точный учет сверхурочных работ, выполняемых аппаратчиками ХВО сверх определенных графиками, и не допускать сверхурочные работы свыше установленных Трудовым Кодексом РФ».

8. Поощрения за успехи в работе

8.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;

Поощрения объявляются приказом директора и доводятся до сведения коллектива, запись о награждениях вносится в трудовую книжку работника.

- представление к ведомственным наградам Министерства образования Красноярского края
- представление к ведомственным наградам Министерства образования и науки Российской Федерации;

9. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

9.1. Неисполнение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей влечет за собой наложение дисциплинарного взыскания:

- а) замечание;
- б) выговор;
- в) увольнение.

9.2. Наложение дисциплинарного взыскания производится администрацией в пределах предоставленных ей прав.

За каждое нарушение может быть наложено только одно дисциплинарное взыскание.

9.3. До применения взыскания от нарушителей трудовой дисциплины требуются объяснения в письменной форме. Отказ от дачи письменного объяснения либо устного объяснения не препятствует применению взыскания.

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессионального поведения и Устава может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной письменной форме. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника за исключением случаев, предусмотренных законом (запрещение педагогической деятельности, защита интересов, учащихся) (ст. 55 п.2.3 закона РФ «Об образовании»).

9.4. Взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения нарушений трудовой дисциплины, не считая времени болезни и отпуска работника.

Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня нарушения трудовой дисциплины.

Взыскание объявляется приказом по лицу. Приказ должен содержать указание на конкретное нарушение трудовой дисциплины, за которое налагается данное взыскание, мотивы применения взыскания. Приказ объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписанию

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

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

9.7. Увольнение как мера дисциплинарного взыскания применяется в следующих случаях:

- «прогула, отсутствия не рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов подряд в течении рабочего дня» (подпункт «а» п. 6ст. 81 ТК РФ);

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

- «однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей» (пп. «б», пб. ст.81ТКРФ)

- «совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий» (ст.81,п. 6, ТК РФ);

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

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

9.8. Дополнительным основанием прекращения трудового договора с педагогическим работником (ст.336 ТК РФ) является применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическими и психическим насилием над личностью обучающегося.»

10. Учебный порядок

10.1. Учебный год в МАОУ лицей №1 г. Канска начинается 1 сентября. Учебные занятия проводятся по расписанию в соответствии с учебными планами.

Учебное расписание утверждается директором и вывешивается не позднее за 1 неделю до начала занятий.

10.2. Продолжительность урока по предметам теоретического обучения устанавливается 40- 45 минут, продолжительность перемен между уроками - не менее 10 минут, большая перемена 20 минут.

10.3. Для учащихся, устанавливаются каникулы не менее 30 дней в течение учебного года.

10.4. Платные образовательные услуги организуются согласно утвержденному расписанию.

к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

Положение об оплате труда работников МАОУ лицея №1 г. Канска.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МАОУ лицея №1 г. Канска, (далее – Положение), разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 03.11.2006 № 173-ФЗ «Об автономных учреждениях», Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Постановления администрации города Канска от 30.09.2014г. № 1625 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска».

1.2. Система оплаты труда работников МАОУ лицея №1 г.Канска которая включает в себя размеры окладов (базовых окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также настоящим положением.

2. Порядок и условия оплаты труда работников

2.1. Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников лицея, устанавливаются в соответствии с приложением №1 к настоящему Положению.

2.2. Условия, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам лицея могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяются приказом директора учреждения и устанавливаются в соответствии с приложением №2 к настоящему Положению.

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

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

2.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполняемого объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Условия оплаты труда в связи с введением эффективного контракта устанавливаются трудовым договором либо дополнительным соглашением к трудовому договору.

3. Выплаты компенсационного характера

3.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

3.3. В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в местностях с особыми климатическими условиями.

3.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются работникам учреждения на основании статьи 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Повышенный размер оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями труда производится от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в зависимости от присвоенного класса (подкласса) установленного по результатам специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда":

- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.1) - не более 8%;
- по классу (подклассу) условий труда 3 (3.2) - не более 12%.

3.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% части оклада (должностного оклада) рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 до 06.00 часов.

3.6. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится на основании статьи 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

№ п/п	Виды компенсационных выплат	Размер в процентах к окладу
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	Водителям легковых автомобилей за ненормированный рабочий день	25

3.8. Оплата труда в других случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), производится в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

4. Выплаты стимулирующего характера

4.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда включает в себя выплаты по основаниям, предусмотренным настоящим Положением и выплаты временного и разового характера, предусмотренного локальным нормативным актом. Установление стимулирующих выплат в лице осуществляется на основании Положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска (приложение № 4 к коллективному договору).

В Положении об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска отражаются виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников.

4.2. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- 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 устанавливаются с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае, обеспечения региональной выплаты, установленной пунктом 4.2.1 настоящего раздела (устанавливаются в соответствии с таблицей №1, приведенной в приложении №4 к коллективному договору).

- выплаты по итогам работы (устанавливаются в соответствии с таблицей №2, приведенной в приложении №4 к коллективному договору).

4.2.1 Работникам, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) не превышает размер заработной платы, установленной в Красноярском крае для территории города Канска, предоставляется региональная выплата.

Региональная выплата для работника рассчитывается как разница между размером заработной платы, установленным в Красноярском крае для территории города Канска, и месячной заработной платой конкретного работника при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей).

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

Региональная выплата включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Размеры заработной платы для расчета региональной выплаты включают в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми

климатическими условиями.

4.3. Работникам лицея могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

4.4. Виды выплат стимулирующего характера, размер и условия их осуществления, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений заместителей руководителя устанавливаются в соответствии с приложением №4 к данному положению.

4.5. Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени.

4.6. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем учреждения ежемесячно либо ежеквартально. При отсутствии или недостатке бюджетных средств руководитель вправе приостановить выплаты стимулирующих надбавок, уменьшить или отменить их выплату.

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 образовательных учреждений определяются согласно приложению № 1, 2 к настоящему Положению.

4.8. Персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной пунктом 4.2.1 настоящего раздела)

Персональные выплаты в целях обеспечения заработной платы работника учреждения на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) производятся работникам учреждения, месячная заработная плата которых при полностью отработанной норме рабочего времени и выполненной норме труда (трудовых обязанностей) с учетом выплат стимулирующего характера ниже размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае (минимального размера оплаты труда), в размере, определяемом как разница между размером минимальной заработной платы, установленным в Красноярском крае (минимальным размером оплаты труда), и величиной заработной платы конкретного работника учреждения за соответствующий период времени.

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

Размер минимальной заработной платы, установленный в Красноярском крае, включает в себя начисления по районному коэффициенту, надбавке за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

объем освоения выделенных бюджетных средств;

объем ввода законченных ремонтов объектов;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов

организации труда;
выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
достижение высоких результатов в работе за определенный период;
участие в инновационной деятельности;
участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.
Размер выплат по итогам работы работникам учреждений устанавливается в соответствии с таблицей №2 приложения № 4 к коллективному договору.

5. Другие вопросы оплаты труда

5.1. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых учреждением услуг, учреждение вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием на постоянной основе, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.1.1. Размер средств, полученных от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников учреждения, составляет 70% от доходов, полученных от этой деятельности, с учетом выплат страховых взносов по обязательному социальному страхованию и взносов по страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. Работникам лица в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

5.2.1. Единовременная материальная помощь работникам лица, оказывается, по решению руководителя учреждения в связи с юбилейными датами, с бракосочетанием, рождением ребенка, в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).

5.2.2. Размер единовременной материальной помощи в размере должностного оклада по каждому основанию, предусмотренному пунктом 5.2.1. настоящего раздела.

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

6. Условия оплаты труда заместителей руководителя

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

1. должностной оклад;
2. выплаты компенсационного характера;
3. выплаты стимулирующего характера.

6.2. Размеры должностных окладов заместителям руководителя устанавливаются руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже размеров должностного оклада руководителя, без учета квалификационной категории. Размер должностного оклада заместителей руководителей увеличивается при наличии квалификационной категории посредством применения к должностному окладу следующих повышающих коэффициентов:

при высшей квалификационной категории – на 20%;

при первой квалификационной категории – на 15%.

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

6.4. Заместителям руководителя в пределах утвержденного фонда оплаты труда устанавливаются следующие виды выплаты стимулирующего характера:

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

- персональные выплаты;

- выплаты по итогам работы.

6.5. Размер и условия осуществления выплат стимулирующего характера, критерии оценки результативности и качества деятельности учреждений для заместителей руководителя определяются согласно приложению № 4 к настоящему Положению.

6.6. Виды и размер персональных выплат заместителям руководителя определяется согласно приложению № 5 к настоящему Положению.

6.7. При выплатах по итогам работы учитываются:

степень освоения выделенных бюджетных средств;

проведение ремонтных работ;

подготовка образовательного учреждения к новому учебному году;

участие в инновационной деятельности;

организация и проведение важных работ, мероприятий.

Размер выплат по итогам работы заместителям руководителя определяется согласно приложению № 6 к настоящему Положению.

6.8 Выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат и выплат по итогам работы, заместителям руководителя устанавливаются сроком на один месяц (либо квартал) в абсолютной величине.

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

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

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

**Приложение №1
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного общеобразовательного
учреждения лица №1 г. Канска**

**Минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок
заработной платы работников МАОУ лица №1 г. Канска**

1.1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективном договоре, локальных нормативных актах, принятых с учетом мнения представительного органа работников.

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

1.3. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе должностей работников образования:

Квалификационные уровни		Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня		
		3 621,0
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня		
1 квалификационный уровень		3 813,0 <*>
2 квалификационный уровень		4 231,0
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 квалификационный уровень Инструктор по физической культуре	при наличии среднего профессионального образования	6 255,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 120,0

2 квалификационный уровень Педагог доп. образования, педагог-организатор, соц. педагог, тренер-преподаватель	при наличии среднего профессионального образования	6 547,0
	при наличии высшего профессионального образования	7 456,0
3 квалификационный уровень Педагог - психолог, методист	при наличии среднего профессионального образования	7 171,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 168,0
4 квалификационный уровень преподаватель орган. ОБЖ, учитель, педагог-библиотекарь	при наличии среднего профессионального образования	7 847,0
	при наличии высшего профессионального образования	8 942,0

1.4. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные должности служащих»:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»	
1 квалификационный уровень делопроизводитель, секретарь-машинист	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 023,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»	
1 квалификационный уровень лаборант, администратор	4 231,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	4 650,0
2 квалификационный уровень специалист по кадрам	5 109,0

3 квалификационный уровень инженер-энергетик	5 608,0
4 квалификационный уровень	6 742,0

1.5. Минимальные размеры окладов, ставок по должностям руководителей структурных подразделений:

Квалификационные уровни	Минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	
1 квалификационный уровень	7 871,0
2 квалификационный уровень	8 460,0
3 квалификационный уровень	9 130,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 448,0
5 квалификационный уровень	7 283,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»	
5 квалификационный уровень	7 871,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	
1 квалификационный уровень	8 460,0
2 квалификационный уровень	9 801,0
3 квалификационный уровень	10 554,0

1.6. Минимальные размеры окладов, ставок по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих:

Квалификационные уровни	Минимальный
-------------------------	-------------

	размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень дворник, сторож, уборщик служебных помещений	3 275,0
2 квалификационный уровень	3 433,0
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»	
1 квалификационный уровень рабочий по ремонту и обслуживанию здания, водитель, оператор ЭВМ	3 813,0
2 квалификационный уровень	4 650,0
3 квалификационный уровень	5 109,0
4 квалификационный уровень	6 154,0

**Приложение №2
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения лицея №1 г. Канска**

Условия, при которых размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам МАОУ лицея №1 г. Канска устанавливается выше минимальных размеров окладов, ставок.

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам лицея по должностям педагогических работников могут устанавливаться выше минимальных размеров окладов, ставок.

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

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

$$O = O_{\min} + O_{\min} \times K / 100,$$

где:

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

O_{\min} – минимальный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по должности, установленный настоящим Положением;

K – повышающий коэффициент.

4. Перечень и размеры повышающих коэффициентов по основаниям повышения, установленным в пункте 5 настоящего Приложения и применяемым для установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников, в пределах фонда оплаты труда учреждения, на период времени выполнения работы, являющейся основанием для установления, повышающего коэффициента.

5. Повышающий коэффициент устанавливается по должностям педагогических работников по следующим основаниям:

№ п/п	Основание повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы	Предельное значение повышающего коэффициента
1	За наличие квалификационной категории: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории	25% 15%

Компенсационные выплаты и персональные стимулирующие выплаты устанавливаются от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы без учета повышающих коэффициентов.

**Приложение №3
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения лицея №1 г. Канска**

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки
результативности и качества деятельности учреждения для
руководителя МАОУ лицея №1 г.Канска**

Наименование выплаты (трудовые действия)	Условия получения выплаты	Показатели и критерии оценки эффективности деятельности	Размер выплаты (в баллах)
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Трудовая функция. Руководство реализацией программы развития общеобразовательной организации			
Организация деятельности по определению и согласованию с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями ключевых мероприятий и событий, позволяющих обеспечить разработку и реализацию программы развития	Эффективная работа по разработке, апробации, реализации и тиражированию инновационных практик, инновационного опыта	организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий не ниже муниципального уровня в качестве:	
		- стажерской площадки	6
		- инновационной площадки	5
		- пилотной площадки	3
	Эффективная работа по организации сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями, нацеленная на развитие образовательной организации	организация и проведение образовательной организацией мероприятий и событий (планов, программ, проектов, дорожных карт) в рамках национальных проектов сфере образования:	
		- муниципальный (ведомственный) уровень	3
		-межведомственный, межмуниципальный уровень	5

Организация профессиональной и общественной оценки достижений образовательной организации	Качество условий организации образовательного процесса	реализация плана по устранению замечаний, выявленных в ходе проведения независимой оценки качества образовательной деятельности (не ниже 100%)	5
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Трудовая функция. Руководство реализацией образовательных программ общеобразовательной организации			
Управление процессами достижения образовательных и социокультурных результатов и эффектов деятельности образовательной организации	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Обеспечение освоения обучающимися программ основного общего, среднего общего образования	доля обучающихся 9 и 11 классов, получивших аттестаты об основном общем образовании и среднем общем образовании, составляет не ниже 100%	10
	Объективность оценивания образовательных результатов	отсутствие признаков необъективности образовательных результатов (по данным министерства образования)	2
		доля выпускников 11 классов, кандидатов на получение медали, подтвердивших право на получение медали результативной сдачей ЕГЭ по математике и по русскому языку (не ниже 100%)	2
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия во Всероссийской олимпиаде школьников	доля обучающихся, принимающих участие в школьном этапе олимпиады, - 70% и более от общего количества обучающихся 5 - 11 классов	Максимально - 10 баллов
			2
	1 - 5 рейтинг образовательной организации по результатам участия в	От 1 до 5 (в зависимости от рейтинга: 1 рейтинг - 5	

	муниципальном этапе олимпиады	баллов; 2 рейтинг - 4 балла и т.д.)
	победители регионального этапа олимпиады	4 (за каждого победителя)
	призеры регионального этапа олимпиады	2 (за каждого призера)
	участники федерального этапа олимпиады	5 (за каждого участника)
	призеры федерального этапа олимпиады	8 (за каждого призера)
	победители федерального этапа олимпиады	10 (за каждого победителя)
Результаты образовательной организации по привлечению обучающихся к занятиям физической культурой и спортом	охват обучающихся занятиями в объединениях дополнительного образования ОО и спортшколах физкультурной и спортивной направленности - не ниже среднего городского показателя от общего числа обучающихся образовательной организации	Максимально - 6 баллов 3
	1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на муниципальном этапе: - "Президентские спортивные игры" - "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг)	2 4
	1 - 5 рейтинг (место) образовательной организации по итогам спортивных соревнований на зональном этапе "Школьная спортивная лига" за каждый вид	4

		соревнований	
		1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на региональном этапе: - "Президентские спортивные игры" - "Школьная спортивная лига" (сводный рейтинг) за каждый вид соревнований	4 8
		участие образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе	5
		1 - 5 рейтинг образовательной организации по итогам спортивных соревнований на федеральном этапе: "Президентские спортивные игры"	8
	Организация горячего питания обучающихся	организация горячего питания обучающихся: - не менее 97% от общего числа обучающихся уровня НОО - не менее 87% от общего числа обучающихся уровня ООО - не менее 80% от общего числа обучающихся уровня СОО	1 1 1
	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Высокие результаты обучающихся по итогам участия в зональных, региональных и федеральных конкурсах, соревнованиях, смотрах,	участие команд (отдельных обучающихся) ОО в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования,	Максимально - 10 баллов
			2 за каждое участие (не более 4)

	фестивалях, форумах, конференциях	на уровне не ниже зонального	
		наличие победителей и призеров в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях, форумах, конференциях, организованных при поддержке органов управления образования: - региональный уровень - федеральный уровень	4 6
Для руководителей общеобразовательных организаций			
	Эффективная организация индивидуального сопровождения отдельных категорий обучающихся	реализация индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении, и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета (в соответствии с отчетной документацией Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав г. Канска)	4
Для руководителей общеобразовательных организаций			
	Эффективная работа по организации летнего отдыха и оздоровления обучающихся	достижение показателей по охвату летним отдыхом в соответствии с планом	5
Управление взаимодействием с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти, органы местного самоуправления,	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Расширение образовательных возможностей обучающихся через организацию сетового взаимодействия (наличие реализуемой	расширение перечня образовательных услуг за счет сетевого взаимодействия с социальными партнерами, другими образовательными организациями (на договорной основе)	2

социальных партнеров, другие образовательные организации, в том числе организация сетевого взаимодействия в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	образовательной программы, проекта, договоров, положений, приказов управления образования, министерства образования Красноярского края, Института повышения квалификации и другое)	проведение мероприятий для обучающихся, инициированных и организованных образовательной организацией:	Максимально - 4 балла
		- на муниципальном уровне	0,5 (за каждое мероприятие)
		- на зональном, региональном уровнях	1 (за каждое мероприятие)
Руководство работой по совершенствованию профессионализма и лидерских качеств педагогов и других сотрудников образовательной организации в целях обеспечения эффективного образования обучающихся	Эффективная работа по повышению профессиональной компетентности педагогов и развитию кадрового потенциала образовательной организации	аттестация педагогических работников на квалификационную категорию превышает среднегородское значение показателя по аттестации на квалификационную категорию	3
		организация и проведение образовательной организацией педагогических мероприятий (гостевые обмены опытом, открытые методические дни, конференции, форумы и другое):	Максимально - 5 баллов
		- муниципального уровня	2
		- регионального уровня	3
		- федерального уровня	5
		проведение на базе образовательной организации педагогических мероприятий:	За каждое мероприятие:
		- муниципального уровня	0,5
		- регионального и федерального уровней	1
	Высокие результаты педагогических	результаты по итогам участия в	Максимально - 8 баллов

	<p>работников по итогам участия в профессиональных конкурсах, инициированных муниципальной системой образования, министерством образования Красноярского края и Министерством просвещения Российской Федерации</p>	<p>профессиональных конкурсах (кроме "Учитель года", "Воспитатель года") на муниципальном этапе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призеры 0,5 - победители 1 <p>на региональном, федеральном этапах:</p> <ul style="list-style-type: none"> - призеры 2 - победители 3 <p>победители и призеры конкурсов "Учитель года",</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального этапа 3 - регионального этапа 5 - федерального этапа 8 	<p>За каждого:</p> <p>За каждого:</p>
Трудовая функция. Управление ресурсами общеобразовательной организации			
Обеспечение сбалансированного распределения ресурсов по направлениям деятельности/подразделениям организации, определение возможных рисков в связи с изменением объема и перераспределения предоставленных ресурсов	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Эффективность финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации	экономия энергоресурсов образовательной организации - не менее 3% от установленных лимитов	2
		обеспечение размера заработной платы педагогических работников в соответствии с установленным законодательством нормами	2
		отсутствие замечаний при проведении проверок контролирующими органами по итогам календарного года, допущенных в связи с недостатками работы руководителя	5
Привлечение и	Эффективная работа	победа образовательной	Максимально

стимулирование поиска дополнительных ресурсов, требующихся для эффективной деятельности образовательной организации	по привлечению дополнительных ресурсов в деятельность образовательной организации	организации в грантовых конкурсах с привлечением в деятельность образовательной организации:	- 6 баллов
		- до 100 тысяч рублей	3
		- до 500 тысяч рублей	4
		- более 500 тысяч рублей	5
Выплаты за качество выполняемых работ			
Трудовая функция. Представление общеобразовательной организации в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями			
Представление интересов образовательной организации во взаимодействии с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	Для руководителей общеобразовательных организаций		
	Обобщение и представление эффективного опыта работы образовательной организации	представление руководителем опыта деятельности образовательной организации (результативный, инновационный, продуктивный) на управленческих форумах, конференциях, семинарах (очное участие):	Максимально - 5 баллов
		- муниципального уровня	2
		- регионального уровня	3
		- федерального уровня	5
	Участие руководителя образовательной организации в деятельности органов управления	участие руководителя образовательной организации в работе проблемных, творческих, экспертных групп, советов, комиссий:	Максимально - 3 балла
- на муниципальном уровне		1	
- на региональном уровне		2	
	- на федеральном уровне	3	
Организация и координация	Обеспечение государственно-общ	участие родителей обучающихся и	Максимально - 4 балла

<p>постоянного взаимодействия с социальными партнерами, местным сообществом, другими образовательными организациями по реализации образовательных программ, ключевых мероприятий и событий, обеспечивающих эффективную индивидуализацию образования каждого обучающегося</p>	<p>естественного характера управления в образовательной организации</p>	<p>представителей органов общественного управления образовательной организации в реализации проектов, программ на уровне образовательной организации, в работе комиссий, обеспечивающих повышение качества предоставления услуг</p>	<p>2 (за каждое участие)</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------

**Приложение №4
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения лицея №1 г. Канска**

**Виды выплат стимулирующего характера,
размер и условия их осуществления, критерии оценки
результативности и качества деятельности учреждения для
заместителей руководителя МАОУ лицея №1 г.Канска.**

Критерии оценки эффективности и качества деятельности учреждения	Условия		Мак симально-в оз мож ный балл
	Наименование	Индикатор	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Создание условий для осуществления образовательного процесса	эффективность финансово-хозяйственной деятельности	экономия энергоресурсов не менее 3%	8
Инициативность, ответственность и самостоятельность в решении задач управления	участие заместителя руководителя в деятельности органов управления, обобщение и представление опыта работы	представление эффективного опыта ОУ на управленческих форумах, семинарах муниципального, регионального, федерального уровней	10
		интенсивность работ, обеспечивающих качество исполнения государственной статистической отчетности	10
		качественное обеспечение организации проведения государственной итоговой аттестации, обучающихся на муниципальном, региональном и федеральном уровне	20
		обеспечения качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий	20

		активное участие в деятельности органов управления: участие в создании, изучении и рассмотрении документов, решении вопросов муниципального уровня, деятельности в составе проблемных и творческих групп на уровне не ниже городского, работа в качестве эксперта мероприятий муниципального, регионального, федерального уровней	5
Обеспечение санитарного и технического состояния закрепленных помещений	самостоятельность при реализации мероприятий по обеспечению санитарного и технического состояния закрепленных помещений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
Организация контроля	контроль за соблюдением санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности	качественное исполненное, отсутствие замечаний	20
Важность выполненной работы	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			

Обеспечение качества образования в учреждении	обеспечение качества образовательных результатов	для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур промежуточной аттестации учащихся 4 классов (по результатам итоговых контрольных работ):	8
		- результаты на уровне или выше результатов в среднем по Красноярскому краю;	10
		- 1-5 рейтинг учреждения по результатам	
		для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 9 классов:	12
- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	15		
- 1-5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания			
для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: итоги прохождения процедур государственной итоговой аттестации учащихся 11 классов:	12		
- исполнение соответствующих показателей муниципального задания;	15		
- 1-5 рейтинг учреждения по результатам ГИА при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания			
для заместителей руководителей			

		<p>общеобразовательных учреждений: итоги Всероссийской олимпиады школьников (муниципальный, региональный, федеральный этапы):</p> <ul style="list-style-type: none"> - исполнение соответствующих показателей муниципального задания (план); - 1-5 рейтинг учреждения по результатам муниципального, краевого и федерального этапа при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания 	<p>6</p> <p>10</p>
		<p>для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: по привлечению учащихся к занятиям физической культурой и спортом,</p> <ul style="list-style-type: none"> - охват обучающихся занятиями в объединениях физкультурной направленности; - 1-5 рейтинг учреждения по итогам спортивных соревнований (спортивная школьная лига - муниципальный, региональный, федеральный этапы): при условии исполнения соответствующих показателей муниципального задания 	<p>6</p> <p>10</p>
	Расширение образовательных возможностей обучающихся	обеспечение реализации программ углубленного изучения отдельных предметов, программ профильного обучения.	15

		сопровождение педагогов в процессе создания образовательных программ и организации дополнительных в т.ч. платных образовательных услуг; обеспечение реализации договорных обязательств и совместных планов в рамках сетевого взаимодействия с общеобразовательными учреждениями, учреждениями дополнительного образования, центрами психолого-педагогической и медико-социальной помощи, иными учреждениями	5
		обеспечение охвата детей в возрасте от 5-18 лет дополнительным образованием: - охват учащихся дополнительным образованием в соответствии с муниципальным заданием (планом)	6
		организация индивидуального сопровождения отдельных категорий детей: - обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально-опасном положении и 100% детей, стоящих на разных видах профилактического учета;	8
		организация проведения мероприятий городского и краевого уровней для детей, инициированных и организованных ОУ	8
Сохранение здоровья обучающихся	сохранение и поддержание здоровья воспитанников	для заместителей руководителей общеобразовательных учреждений: качество работы с педагогами и родителями	10

		воспитанников, обеспечивающей соответствие числа дней непосещения образовательного учреждения обучающихся по болезни показателю, установленному муниципальным заданием (планом) при отсутствии нарушений санитарного законодательства, выявленных контролирующими органами	
Сохранность контингента обучающихся	Наполняемость классов	качество работы с педагогами и родителями воспитанников, обеспечивающей наполняемость групп (классов) в соответствии со значениями, установленными муниципальным заданием, планом комплектования учреждения при условии отсутствие отсева, фактов необоснованного отказа от предоставления образовательной услуги	10
Обеспечение содержания зданий	своевременное выполнение плановых мероприятий по содержанию здания и кабинетов	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
	интенсивный труд и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ, своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов, отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20

Выплаты за качество выполняемых работ			
Эффективность управленческой деятельности	Качество условий организации образовательного процесса	сложность и напряженность работ, обеспечивающих успешное прохождение процедур лицензирования, аккредитации, проверок контролирующих органов с получением положительного заключения	10
		сопровождение профессиональных сообществ и личное участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	10
		организация деятельности педагогов по паспортизации кабинетов, своевременная и в полном объеме реализация планов дооснащения кабинетов учебным оборудованием; организация деятельности коллектива по реализации перспективных планов приведения в соответствие с нормативными требованиями условий в образовательном учреждении	10
	Развитие кадрового потенциала образовательного учреждения	качество сопровождения педагогов, обеспечившего положительную динамику аттестации педагогических кадров на квалификационную категорию, превышение среднегородского значения показателя по аттестации на квалификационную категорию	8
		качество сопровождения педагогов, обеспечившего результативное участие в профессиональных конкурсах, организованных при поддержке органов управления образованием: - доля участников,	6

		победителей и призеров на уровне не ниже муниципального; - 1-5 рейтинг учреждения по доле победителей и призеров	8
		обеспечение методического сопровождения образовательного учреждения: - по организации и проведению образовательным учреждением мероприятий характера муниципального, регионального, федерального уровней; - деятельности образовательного учреждения в качестве опорной площадки органов управления образованием, учреждений профессионального образования педагогов (обучение педагогов, проведение семинаров, открытых дней и т.д.)	8 10
	Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении	деятельность по организации проведения процедур независимой оценки качества образования с привлечением внешних экспертов	5
	качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	Выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
	полнота и соответствие нормативной, регламентирующей документации	качественное исполнение, отсутствие замечаний	10
	обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20

**Приложение № 5
к Положению об оплате труда
работников муниципального
автономного
общеобразовательного
учреждения лицея №1 г. Канска**

**Заместителям руководителя устанавливаются следующие виды
персональных выплат:**

№ п/п	Виды персональных выплат	Предельный размер выплат к окладу (должностному окладу)
1	Опыт работы в занимаемой должности <*>:	
	от 1 года до 5 лет <***>	5%
	от 5 года до 10 лет <***>	15%
	свыше 10 лет <***>	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	10%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	10%
при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	15%	

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

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

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

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

Размер выплат по итогам работы выплачивается в пределах утвержденного фонда оплаты труда заместителям по следующим основаниям:

Критерии	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу) (%) <*>
	наименование	индикатор	
Освоение выделенных бюджетных средств <*>	Степень освоения выделенных бюджетных средств, реализация плана финансово-хозяйственной деятельности	Освоение:	
		- от 98% до 99%;	150
		- от 99,1% до 100%	200

Выполнение муниципального задания	Выполнение муниципального задания в соответствии с планом	Выполнение	100
Проведение ремонтных работ	Проведение работ в рамках текущего или капитального ремонта	Выполнение в полном объеме и в установленные сроки по видам ремонта: - текущего ремонта; - капитального ремонта	50 50
Подготовка образовательного учреждения к новому учебному году	Учреждение подготовлено и принято к новому учебному году контролирующими органами	Своевременно и без замечаний	100
Организация важных мероприятий и работ <*>	Вклад учреждения в организацию и проведение важных мероприятий и работ	В соответствии с планом работ (мероприятий) по уровням проведения: - международного, федерального, регионального, зонального уровней; - муниципального уровня	150 120

<*> Размер выплаты ограничивается максимальным размером по каждому критерию, в случае выполнения нескольких индикаторов. Проценты устанавливаются по наибольшему уровню достижения показателя.

Заместителям руководителя сроки установления и размер стимулирующих выплат устанавливаются приказом руководителя соответствующего учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

Положение о комиссии
по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера
работникам МАОУ лицея №1 г. Канска.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Комиссия по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лицея №1 г.Канска (далее – комиссия) является общественным органом.

1.2. Комиссия по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лицея №1 г.Канска утверждается приказом директора МАОУ лицея №1 г.Канска

1.3. Комиссия избирается на общем собрании работников МАОУ лицея №1 г.Канска.

1.4. Комиссия создается в количестве не менее 15 человек и состоит из представителей администрации, руководителей кафедр, членов профсоюзного комитета, педагогов, представителей вспомогательного персонала.

1.5. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами Министерства образования РФ, Министерства образования и науки Красноярского края, Канского городского совета, настоящим Положением.

2. ОСНОВНЫЕ ЗАДАЧИ

2.1. Изучение информации о творческой, научной, методической и другой деятельности работников, представленной ответственными лицами МАОУ лицея №1 г.Канска.

2.2. Изучение аналитических материалов о качестве работы, выполняемой работниками, которые представлены в комиссию ответственными лицами МАОУ лицея №1 г.Канска и при необходимости полученные самостоятельно.

2.3. Определение фактического состояния условий труда на рабочих местах.

3. ПОРЯДОК РАБОТЫ

3.1. На основании Положения по рассмотрению установления выплат стимулирующего характера работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденного Главой города Канска и результатов определения фактического состояния условий труда на рабочих местах комиссия устанавливает размер выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лицея №1 г.Канска.

3.2. На основании решения комиссии директор МАОУ лицея №1 г.Канска издает приказ об утверждении размера стимулирующих выплат работникам МАОУ лицея №1 г.Канска.

3.3. Заседание комиссии проводятся не реже одного раза (месяц) в квартал.

3.4. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее 2/3 членов комиссии.

3.5. Решение комиссии принимается прямым открытым голосованием и

считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

3.6. Перечень документации комиссии: Оценочный лист результативности профессиональной деятельности. Ход заседаний и принятые решения комиссии оформляются протоколом. Ответственный за хранение документации – председатель комиссии. Срок хранения документации – 1 год.

3.7. О решениях, принятых комиссией, информируются все работники образовательного учреждения в части, их касающейся.

3.8. В случае необходимости комиссия имеет право приглашать на свои заседания любого работника образовательного учреждения.

3.9. Любой член комиссии может быть отстранен от работы в комиссии путем голосования на общем собрании работников МАОУ лицея №1 г.Канска.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

**Положение об установлении выплат стимулирующего характера
работникам МАОУ лицея №1 г. Канска**

I. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок назначения, критерии и нормы выплат стимулирующего характера всем категориям работников МАОУ лицея №1.
- 1.2. В соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ учреждение самостоятельно в установлении выплат стимулирующего характера к должностным окладам.
- 1.3. Выплаты стимулирующего характера работникам лицея производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда лицея.
- 1.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Постановлением Администрации г. Канска № 1625 от 30.09.2014 г. «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений и иных учреждений в сфере образования города Канска, подведомственных Управлению образования администрации города Канска.
- 1.5. К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.
- 1.6. Работникам лицея по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных лицеем на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:
- выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;
 - выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
 - выплаты за качество выполняемых работ;
 - персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), региональной выплаты, установленной в Красноярском крае);
 - выплаты по итогам работы.
- 1.7. Объем средств на выплаты стимулирующего характера, за исключением персональных выплат составляет не менее 25% средств, направляемых на оплату труда. Виды выплат должны отвечать уставным целям и задачам лицея. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.
- 1.8. Персональные выплаты определяются в процентном отношении к должностному окладу, ставке заработной платы. Размер персональных выплат работникам устанавливается в соответствии с таблицей №1.

Таблица №1.

**Размер персональных выплат работникам
МАОУ лицея №1 г. Канска**

№ п/п	Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы <*>
1.	за опыт работы в занимаемой должности: <***>	
1.1.	от 1 года до 5 лет:	5%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	15%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	20%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	15%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный». <***>	20%
1.2.	от 5 лет до 10 лет:	15%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	25%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	30%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный» <***>	25%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	30%
	свыше 10 лет	25%
	при наличии ученой степени кандидата наук, культурологии, искусствоведения <***>	35%
	при наличии ученой степени доктора наук, культурологии, искусствоведения <***>	40%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Заслуженный». <***>	35%
	при наличии почетного звания, начинающегося со слова «Народный» <***>	40%
2	за сложность, напряженность и особый режим работы:	
	проверка письменных работ (пропорционально нагрузке):	
2.1.	учителям истории, биологии и географии	5%
	учителям физики, химии, иностранного языка	10%
	учителям математики	20%
	учителям русского языка, литературы	25%
	учителям начальных классов	20%

2.2.	за классное руководство, <****>	2 700,0 рублей
2.3.	за заведование элементами инфраструктуры:<*****>: кабинетами, лабораториями,	10%
	учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами	20%
3	молодым специалистам, (впервые окончившим одну из организаций высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными образовательными учреждениями, либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
4	Ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы <*****>	
	в одном классе	5000 рублей
	в двух и более классах	10000 рублей

<*> Без учета повышающих коэффициентов.

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

Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

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

<****> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам общеобразовательных учреждений, (далее – образовательные учреждения).

Размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя, определяется исходя из расчета 2 700,0 рублей в месяц за выполнение функций классного руководителя, в классе (группе) с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для образовательных учреждений в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Для классов (групп), наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

<*****> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, без учета нагрузки.

<*****> Выплата ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется с применением районного коэффициента.

Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется за счет средств иных межбюджетных

трансфертов, предоставляемых бюджету города Канска, в целях софинансирования в полном объеме расходов на обеспечение выплат ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам муниципальных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, в том числе адаптированные основные общеобразовательные программы, за счет средств краевого бюджета источником которого является иной межбюджетный трансфер федерального бюджета. На выплаты начисляются районный коэффициент.

1.9. При выплатах по итогам работы учитывается:

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности лица;

достижение высоких результатов в работе за определенный период;

участие в инновационной деятельности;

участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

1.10. Максимальные размеры выплат стимулирующего характера не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

1.11. Директор устанавливает выплаты стимулирующего характера работникам учреждения с учетом мнения профсоюзной организации.

1.12. Директор при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию Управляющего совета лица.

1.13. Конкретный размер выплат стимулирующего характера устанавливается в абсолютном размере.

1.14. Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы устанавливаются руководителем учреждения не реже 1 раза (месяц) в квартал.

1.15. Стимулирующие выплаты устанавливаются на основании решения комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат работникам МАОУ лица №1 и утверждаются приказом директора.

1.16. Комиссия по рассмотрению установления стимулирующих выплат создается на основании приказа директора МАОУ лица №1 и действует на основании положения.

2. РАЗМЕРЫ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

2.1. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются: учителям согласно Приложению № 1, прочим педагогическим работникам, учебно - вспомогательному и обслуживающему персоналу согласно Приложению № 2, руководителю и его заместителям согласно Приложению № 3 к Положению об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска.

2.2. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются индивидуально каждому работнику на основании критериев оценки результатов работы.

3. ПОРЯДОК НАЗНАЧЕНИЯ, ИЗМЕНЕНИЯ И СНЯТИЯ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ

3.1. Стимулирующие выплаты работникам лица №1 устанавливаются на месяц (либо квартал).

Каждому критерию присваивается определенное количество баллов.

Для измерения результатов труда работников лица по каждому критерию вводятся показатели и шкала показателей.

3.2. Установление стимулирующих выплат работникам лица за результаты работы производится с учетом динамики достижений, в том числе образовательных.

3.3. Если на работника лица в течение периода, по результатам которого устанавливаются выплаты стимулирующего характера, налагалось дисциплинарное

взыскание, выплаты стимулирующего характера за этот период ему не устанавливаются.

3.4. Расчет размера стимулирующих выплат за месяц каждому работнику и обоснование данного расчета производится комиссией лица, которая действует в соответствии с Положением о комиссии по рассмотрению установления стимулирующих выплат работникам МАОУ лицей №1 г. Канска.

При установлении размера выплат стимулирующего характера конкретному работнику (за исключением персональных выплат) образовательные учреждения применяют балльную оценку.

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

$$C = C_{\text{балла}} \times B_i,$$

где:

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

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

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

$$C_{\text{балла}} = Q_{\text{стим.раб.}} / \sum_{ni}^{i=1} B,$$

где:

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

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

3.5. Для определения размера выплат стимулирующего характера работнику лица №1 один раз в квартал(месяц) представляют информацию, касающуюся результатов своей деятельности за предыдущий месяц руководителям кафедр, ответственному за определенное направление деятельности или заместителю директора, которые представляют интересы работников на комиссии.

3.6. Директор лица в отношении своих подчиненных может вносить предложения в комиссию по рассмотрению установления стимулирующих выплат, по изменению их размеров, установленных работникам, в течение учебного года в следующих случаях:

-при проведении педагогом, техническим работником срочных работ, которые направлены на повышение эффективности системы образования города.

3.7. Стимулирующие выплаты административно-хозяйственному, учебно-вспомогательному и прочему персоналу определяются на месяц (либо квартал).

3.8. Снятие стимулирующих выплат определяется следующими причинами:

- окончание срока их действия;

- работникам, имеющим дисциплинарные взыскания за нарушение трудовой дисциплины, невыполнение должностных обязанностей, приказов директора, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагогов, обслуживающего персонала лица;

- выявление инспекционными органами существенных недостатков в деятельности педагога, обслуживающего персонала.

3.9. В случае несогласия работника лица с размером установленных ему

стимулирующих выплат он имеет право подать соответствующее заявление в комиссию по трудовым спорам, действующую на основании Положения.

3.10. Персональные выплаты и выплаты по итогам года производятся в соответствии с таблицами №1 и №2 данного положения и осуществляются на основании приказа директора лица.

Таблица №2.

**Размер выплат по итогам работы работникам
МАОУ лица №1 г.Канска**

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условия		Предельный размер к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы
	Наименование	Индикатор	
1	2	3	4
Степень освоения выделенных бюджетных средств	% освоения выделенных бюджетных средств	90% выделенного объема средств	25%
		95% выделенного объема средств	50%
Объем ввода законченных ремонт объектов	текущий ремонт капитальный ремонт	выполнен в срок, в полном объеме	25%
			50%
Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	применение нестандартных методов работы	x	50%
Выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения	задание выполнено	в срок, в полном объеме	50%
Достижение высоких результатов в работе за определенный период	оценка результатов работы	наличие динамики в результатах	50%
Участие в инновационной деятельности	наличие реализуемых проектов	участие	50%
Участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий	наличие важных работ, мероприятий	участие	50%

**Приложение № 1
к Положению об установлении
выплат стимулирующего характера
работникам МАОУ лица №1 г.
Канска**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
УЧИТЕЛЯМ МАОУ лица №1 г. Канска**

Критерии	Показатели	Ответственные	Размер выплаты (в баллах)	Период оплаты
1. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы				
1.1. Результаты участия обучающихся в школьном этапе Всероссийской олимпиады школьников, олимпиады по ОРКСЭ, олимпиады для младших школьников.	Наличие победителя или призера на параллели	рук. НОУ, заместители директора по УВР	1	1 р. в 2 мес.
1.2. Результаты участия обучающихся в олимпиадах городского, краевого и федерального уровня.**	-Участник городского уровня, набравший не менее 50% от баллов за лучшую работу	рук. НОУ, заместители директора по УВР	2	1 р. в 2 мес.
	-Призер городского уровня		3	
	-Победитель городского уровня		4	
	-Участник		4	

	краевого уровня, набравший не менее 30% от баллов за лучшую работу			
	-Призер краевого уровня		6	
	-Победитель краевого уровня		8	
	-Участник федерального уровня набравший не менее 10% от баллов за лучшую работу		6	
	-Призер федерального уровня		9	
	-Победитель федерального уровня		12	
1.3. Результаты участия обучающихся в лицейских научно-практических конференциях (1-4 классов, «Юниор», НПК старшекласников). Только очное участие.	-Победитель или призер, не получивший награды на более высоких уровнях	рук. НОУ, заместители директора по УВР	1	1 р. в 2 мес.
1.4. Результаты участия обучающихся в научно-практических конференциях городского, краевого и федерального уровня.** Только очное участие.	-Призер городского уровня, не получивший награды на более высоких уровнях	рук. НОУ, заместители директора по УВР	3	1 р. в 2 мес.
	-Победитель городского уровня, не		4	

	получивший награды на более высоких уровнях			
	-Призер краевого уровня, не получивший награды на более высоких уровнях		4	
	-Победитель краевого уровня, не получивший награды на более высоких уровнях		5	
	-Призер федерального уровня		5	
	-Победитель федерального уровня		6	
1.5. Результаты участия обучающихся в лицейских конкурсах (как первый этап муниципального)*.	- Участник (при условии вхождения в ¼ от общего количества участников), Победитель или призер, не получивший награды на более высоких уровнях	рук. НОУ, заместитель директора по ВР	1	1 р. в 2 мес.
1.6. Результаты участия обучающихся в конкурсах городского, краевого и федерального уровня.** Только очное участие.	- Участник (при условии вхождения в ¼ от общего количества участников)	рук. НОУ, заместитель директора по ВР	2	1 р. в 2 мес.
	-Призер городского уровня, не получивший		3	

	награды на более высоких уровнях			
	-Победитель городского уровня, не получивший награды на более высоких уровнях		4	
	-Участник краевого уровня		3	
	-Призер краевого уровня, не получивший награды на более высоких уровнях		4	
	-Победитель краевого уровня, не получивший награды на более высоких уровнях		5	
	-Участник федерального уровня		4	
	-Призер федерального уровня		5	
	-Победитель федерального уровня		6	
1.7. Результаты участия обучающихся в соревнованиях городского, краевого и федерального уровня.**	-Участник городского уровня, набравший не менее 50% от баллов победителя	Заместитель директора по ВР	2	1 р. в 2 мес.
	-Призер городского		3	

	уровня			
	-Победитель городского уровня		4	
	-Участник краевого уровня, набравший не менее 30% от баллов победителя		3	
	-Призер краевого уровня		4	
	-Победитель краевого уровня		5	
	-Участник федерального уровня набравший не менее 10% от баллов победителя		4	
	-Призер федерального уровня		5	
	-Победитель федерального уровня		6	
1.8. Результаты участия обучающихся в президентских состязаниях городского, краевого и федерального уровня. **	-Участник городского уровня, набравший не менее 50% от баллов победителя	Заместитель директора по ВР	3	1 р. в 2 мес.
	-Призер городского уровня		4	
	-Победитель		5	

	городского уровня			
	-Участник краевого уровня, набравший не менее 30% от баллов победителя		6	
	-Призер краевого уровня		7	
	-Победитель краевого уровня		6	
1.9. Результаты внешней экспертизы (при 100% успеваемости)	-Качество от 81 до 100%	Заместители директора по УВР	3	1 р. в 2 мес.
	-Качество от 61 до 80%		2	
	-Качество от 50 до 60%		1	
1.10. Результат прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ЕГЭ	-Результат не менее 75 б. (кроме русс.яз);	Заместитель директора по УВР уровень СОО	4	1 р. в 2 мес.
	-Результат по русс.яз не менее 80 б.			
	-Результат в группах МатемБ 100%			
1.11. Результат прохождения обучающимися итоговой аттестации в форме ОГЭ	-Результат не менее 75% (кроме русс. яз.)	Заместитель директора по УВР уровень ООО	4	1 р. в 2 мес.
	-Результат по русс. яз. не менее 90%			
1.12. Результат прохождения обучающимися итоговой аттестации в	-Результат не менее 90%	Заместитель директора по УВР уровень	4	1 р. в 2 мес.

форме ККР		НОО		
1.13. Обеспечение высокого качества обучения через учебное занятие	Протокол экспертизы урока прилагается	Заместители директора по УВР	10	1) январь-апрель; 2) май-декабрь
2. Методическая активность				
2.1.1. Предъявление опыта на лицейском уровне (список мероприятий прилагается)	-Выступление		1	1 р. в 2 мес.
	-Разработка материалов (методических, дидактических), прошедших экспертизу		1	
	-Мастер-класс, открытый урок		2	
	-Экспертная деятельность (жюри, судейство)		1	
	-Руководство группой (по итогам года)		3	
2.1.2. Предъявление опыта на городском уровне (список мероприятий прилагается)	-Выступление (по рекомендации после выступления на лицейском уровне,		2	1 р. в 2 мес.
	-Разработка материалов (методических, дидактических), прошедших экспертизу		2	
	-Мастер-класс, открытый урок		3	

	-Экспертная деятельность (жюри, судейство)		2	
2.1.3. Предъявление опыта на краевом уровне (список мероприятий прилагается)	-Выступление		3	1 р. в 2 мес.
	-Разработка материалов (методических, дидактических), прошедших экспертизу		3	
	-Мастер-класс, открытое занятие		4	
	-Экспертная деятельность (жюри, судейство)		3	
2.1.4. Предъявление опыта на федеральном уровне (список мероприятий прилагается)	-Выступление		4	1 р. в 2 мес.
	-Разработка материалов (методических, дидактических), прошедших экспертизу		4	
	-Мастер-класс, открытое занятие		4	
2.2. Участие в профессиональных конкурсах (список прилагается)	-Участие на городском уровне		1	1 р. в 2 мес.
	-Призер на городском уровне		2	
	-Победитель на городском уровне		3	
	-Участие на краевом уровне		2	
	-Призер на краевом уровне		3	
	-Победитель на краевом уровне		4	

	-Участие на федеральном уровне		3	
	-Призер на федеральном уровне		4	
	-Победитель на федеральном уровне		5	
2.3. Дистанционное повышение квалификации учителей (1 раз в три года)	Наличие удостоверения		2	1 р. в 2 мес.
3. Социальная активность				
3.1. Качество выполнения производственных поручений****	Учитывается объём, сложность и качество выполнения работы		от 1 до 3	1 р. в 2 мес.
3.2. Реализация программы ЛОП (при отсутствии травматизма и жалоб со стороны родителей)	-Воспитатель (с учетом отработанного времени)		2	Ноябрь -декабрь
	-Руководитель лагеря		4	
4. Работа с документами				
4.1. Качество и своевременность заполнения информационных документов для образовательного процесса	-Отсутствие замечаний		2	1 р. в 2 мес.
4.2. Мониторинг образовательных	-Наличие папки с результатами и		от 1 до 2	1 р. в 2 мес.

результатов	диагностического материала			
-------------	-------------------------------	--	--	--

* Список конкурсов, учитываемых при стимулировании, в Приложении №1.

** Участие в городских мероприятиях, идущих в «зачет» ОУ, в Приложении №2.

*** Список конкурсов, учитываемых при стимулировании, в Приложении №3.

**** Организация ГИА, процедур оценивания качества образования, в Приложении №4

**Приложение № 2
к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам
МАОУ лицея №1 г. Канска**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
ПРОЧИМ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ,
УЧЕБНО-ВСПОМОГАТЕЛЬНОМУ
И ОБСЛУЖИВАЮЩЕМУ ПЕРСОНАЛУ МАОУ лицей №1 г.Канска**

Должности	Критерии оценки и результативности	Условия		баллы
		наименование	индикатор	
Педагогические работники: педагог-психолог, социальный педагог	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной программы сопровождения детей, в т.ч. имеющих учебные и поведенческие проблемы	положительная динамика коррекции нарушений в развитии учащегося, коррекции поведения (смена программы обучения, снятие с учета, положительная динамика в развитии речи, поведении и т.п.)	10
			обеспечение реализации индивидуальных программ сопровождения для 100% детей из семей, находящихся в социально опасном положении и 100% детей,	10

			стоящих на разных видах профилактического учета	
			уменьшение пропусков занятий детьми группы риска по неуважительным причинам	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку к олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям		охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
			наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8
	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся		охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
			реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных	8

			процедур	
			организация итоговых мероприятий с выпускника 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	8
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения	15
		результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении	8

			профессиональн ых навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	
		вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	8
		распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившее положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональн ых изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
		результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
	Обеспечение современного образовательного процесса	разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, организацией коррекционно-развива ющего процесса, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	повышение качества образовательного процесса, коррекционно-раз вивающего процесса, в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов	8

			образовательного учреждения, программами развития обучающихся (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур, по результатам психолого-медико-педагогической комиссии (консилиума))	
		организация и проведение внешних независимых оценочных процедур	заполнение материалов и их обработка, анализ данных	8
		вовлечение родителей в реализацию образовательных программ	инициация родителями и их участие в организации и проведении мероприятий, реализация совместных детско-родительских проектов	
		инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с различными структурами	совместная реализация межведомственных планов, участие в организации и проведении мероприятий	8
	Участие в формировании контингента учащихся	обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих обучению	обеспечение учета детей, проживающих на территории образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в	8

			предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	
	Своевременное информирование руководителя организации о происшествиях с воспитанниками, обучающимися, повлекших причинение вреда их жизни и здоровью, о выявлении случаев детской безнадзорности, правонарушений, преступлений и иных общественных действий, совершенных несовершеннолетними и в отношении них, законных представителях, не исполняющих либо ненадлежащим образом исполняющих родительские обязанности, а также иным поведением оказывающих отрицательное влияние на воспитанников, обучающихся	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	отсутствие случаев сокрытия происшествий с воспитанниками, обучающимися	5
Преподаватель-организатор ОБЖ	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Обеспечение безопасности образовательного	организация в ОУ работы по антитеррористической	обеспечение безопасности, отсутствие	8

	процесса	защищенности, противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины, обеспечение гражданской обороны	нарушений, своевременность и четкость организации учений не реже 2 раз в год	
		разработка документации по антитеррористической, противопожарной безопасности, охране труда, соблюдению внутреннего режима и поддержанию общественной дисциплины	наличие полного пакета документации (проекты приказов, распоряжений, инструкций, памяток и др.), полнота и соответствие нормам действующего законодательства	8
		контроль и учет за состоянием хранения пневматического оружия, средств индивидуальной защиты, медицинских препаратов, ядотехнических жидкостей на предмет обеспечения надежной сохранности их и недопущения несанкционированного доступа к ним	отсутствие замечаний по контролю и учету за состоянием хранения, отсутствие несчастных случаев	8
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой, по итогам оценочного периода	достижение базового уровня 100% обучающихся	8
		индивидуальных прогресс	достижение повышенного уровня обучающимися	8
			положительная динамика	8

		обучающихся	образовательных результатов по итогам не менее двух оценочных периодов	
Выплаты за качество выполняемых работ				
Развитие способностей обучающихся	вовлечение обучающихся в деятельность, обеспечивающую подготовку в олимпиадам, конкурсам, конференциям, фестивалям		охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
			наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8
	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся		охват обучающихся на уровне не менее установленного по учреждению на учебный год в соотношении количества учащихся на 1 педагога	8
			реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности, наличие призеров и победителей конкурсных процедур	8
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
Методическая	результативное		обеспечение	

	активность	руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениям, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	результативности работы в соответствии с задачами объединения	15
		результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
		вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на выделение грантов	8
		распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
		результативное участие в конкурсах профессионального	победа или призовое место	8

		мастерства		
	Использование современных образовательных технологий	эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски, компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, электронного дневника и т.д.)	обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования оборудования, электронных ресурсов за счет регулярного использования в образовательном процессе современного оборудования	8
		разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур)	8
		организация дистанционного обучения учащихся	сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	5
	Участие в формировании контингента учащихся	обследование микроучастка на предмет выявления детей, подлежащих	обеспечение учета детей, проживающих на территории	8

		обучению	образовательного учреждения, обеспечение достоверности прогноза наполняемости образовательного учреждения в предстоящем учебном году, своевременное выявление детей, не охваченных образованием	
Педагогические работники: педагог дополнительного образования, педагог-организатор, инструктор по физической культуре, тьютор	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Результативность, стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	достижение образовательного результата, определенного основной образовательной программой по итогам оценочного периода	сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	10
			участие в конкурсах, соревнованиях, смотрах, фестивалях на уровне не ниже муниципального 80% обучающихся объединений	10
			наличие победителей и призеров конкурсов	10
			организация итоговых мероприятий с выпускниками 4, 9, 11 классов, выпускниками объединений дополнительного образования, их родителями и	8

			представителями последующего для ребенка уровня образования для обсуждения образовательных результатов (в т.ч. представление портфолио выпускника) и дальнейшей образовательной траектории ребенка (по отчету о проведенном мероприятии)	
	Эффективность коррекционной работы	разработка и реализация индивидуальной образовательной программы или программы сопровождения детей с ограниченными возможностями здоровья, детей из семей, находящихся в социально опасном положении, детей, стоящих на разных видах профилактического учета	сохранность контингента обучающихся, освоение в полном объеме образовательной программы	10
Выплаты за качество выполняемых работ				
	Развитие способностей обучающихся, расширение их образовательных возможностей	руководство и организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся	охват не менее 80% обучающихся объединений	10
			реализация проектов, общественная защита результатов проектной (исследовательской) деятельности,	8

			наличие призеров и победителей конкурсных процедур	
		инициация и выстраивание сетевого взаимодействия с образовательными учреждениями, различными структурами и ведомствами	совместная реализация межведомственных планов, участие в организации и проведении межведомственных мероприятий	8
			реализация программ дополнительного образования, интегрированных в основную образовательную программу общеобразовательных учреждений при достижении запланированного образовательного результата	10
			обеспечение качественной подготовки и проведения массовых событийных мероприятий городского, краевого и федерального уровней	10
		организация дистанционного обучения учащихся	сохранность контингента обучающихся дистанционно, освоивших в полном объеме образовательную программу	8
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении				

	поставленных задач		
Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения	5
	результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
	распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для учителей, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
	результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
Использование современных образовательных технологий	эффективное использование современного оборудования в образовательном процессе (интерактивной доски,	обеспечение положительной динамики освоения обучающимися навыков использования	8

		компьютерных программ, современного лабораторного и цифрового оборудования, электронного учебника, электронного дневника и т.д.)	оборудования, электронных ресурсов за счет регулярного использования в образовательном процессе современного оборудования	
		разработка и реализация проектов, программ, методических, диагностических материалов, связанных с образовательной деятельностью, в том числе по результатам курсовой подготовки, стажировки	повышение качества образовательного процесса в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и локальных актов образовательного учреждения (по итогам ВШК, внешних независимых оценочных процедур)	8
Педагог-библиотекарь	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Создание системы работы по повышению мотивации обучающихся к чтению	высокая читательская активность	не менее 80% от общей численности обучающихся	12
		систематическая профилактическая и профориентационная работа с обучающимися	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	12
		создание условий для поддержки развития направления работы с одаренными детьми и детьми с ОВЗ	охват обучающихся в соответствии с планом, наличие базы данных	10
		межведомственное взаимодействие	реализация в полном объеме плана работы,	10

			наличие документов учета и отчетности	
		реализация программы библиотечно-информационной грамотности в соответствии с требованиями ФГОС, организация деятельности клуба, кружка и др. объединения по интересам обучающихся	отсутствие отсева, освоение образовательной программы всеми обучающимися, проведение итоговых, в т.ч. конкурсных, мероприятий с 100% охвата обучающихся, посещающих объединение	12
Выплаты за качество выполняемых работ				
Совершенствование информационно-библиотечной системы учреждения	создание и реализация программы развития информационно-библиографического пространства учреждения	наличие и результативность внедрения программы развития	0	1
	организация деятельности библиотеки в качестве информационно-ресурсного центра	оборудованные места, наличие и реализация плана дооснащения, наличие информационных ресурсов, высокая посещаемость обучающимися и учителями в течение дня	12	
	актуализация web-страницы библиотеки на сайте школы или сайта библиотеки, популяризация библиотечной деятельности через СМИ	своевременное обновление, оперативное предоставление информации	10	
Сохранность библиотечного фонда	создание качественного библиотечного фонда	количество поступлений ресурса в фонд	12	

	учреждения		библиотеки, своевременное списание устаревших изданий, полнота и достоверность документального учета движения фонда	
		работа с учебниками	100% книгообеспечение участников образовательного процесса	10
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Методическая активность	результативное руководство объединениями педагогических работников (методическими объединениями, проектными командами, творческими группами на уровне учреждения и на городском уровне)	обеспечение результативности работы в соответствии с задачами объединения	15
		результативное наставничество молодых педагогов	положительная динамика в освоении профессиональных навыков молодыми специалистами (по итогам ВШК)	8
		вклад в развитие образовательного учреждения	участие в создании проектов (программ), обеспечивших победу учреждения в конкурсных процедурах на	8

			выделение грантов	
		распространение эффективного опыта работы	проведение открытого мероприятия для педагогов, получившего положительную оценку экспертов, публикации в СМИ, профессиональных изданиях (сайтах) эффективного опыта работы	8
		результативное участие в конкурсах профессионального мастерства	победа или призовое место	8
Специалист по кадрам, секретарь-машинистка, администратор,	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Ответственное отношение к выполнению задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	полнота, своевременность и качество исполнения поставленных задач на отчетный период	отсутствие замечаний по своевременности исполнения отчетов и предоставления информации	10
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Ведение документации учреждения и работы с кадрами при совмещении должности	качество ведения баз данных	наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок	10
		подготовка локальных актов учреждения, нормативных актов учреждения	соответствие нормам действующего законодательства	10
	осуществление кадровых консультаций для	полнота и своевременность исполнения	20	

		работников учреждения, ведение документации по кадрам, делопроизводство учреждения		
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Эффективное использование современных систем работы с информацией, документами	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	10
	Взаимодействие с другими ведомствами (Пенсионный фонд, Военный комиссариат, Центр занятости и др.)	обработка и предоставление информации, отчетов, ведение учетной документации	отсутствие замечаний	10
	Осуществление дополнительных работ	наличие дополнительных работ	полнота и своевременность исполнения	10
Техник-программист,	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Ответственное отношение к выполнению должностных обязанностей	своевременное проведение профилактических работ	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25
		обеспечение сохранности имущества и его учета	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Бесперебойная работа техники и функционирование ПС, проведение	своевременное техническое обслуживание, оперативное устранение сбоев в	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25

	ремонтных работ	работе техники и ПС		
	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Сопровождение мероприятий с использованием технических средств	бесперебойная работа технических средств, обеспечивающих мероприятие	качественное исполнение, отсутствие замечаний	25
Инженер-энергетик, инженер-лаборант и	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивный труд, расширение объемов работ, связанных с обслуживанием учреждений системы образования	интенсивный труд, расширение объемов работ, связанных с обслуживанием учреждений системы образования, и высокие результаты работы при выполнении задач, определенных должностными обязанностями, планами деятельности учреждения	большой объем и интенсивность работ. Своевременное представление информации, качественное оформление отчетных и других документов. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	30
		участие в формировании программы развития системы образования, формировании бюджета системы образования, планов, проектов, программ и иной документации, связанных с развитием сети образовательных учреждений	качественное исполнение, отсутствие замечаний	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Организационное и техническое сопровождение	организационное и техническое сопровождение подведомственных учреждений, консультирование, инструктирование работников, контроль	своевременное принятие мер по устранению нарушений, отсутствие штрафов, взысканий надзорных	20

		за деятельностью учреждений	органов, допущенных в связи с недостаточным сопровождением и контролем за деятельностью учреждений	
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Работа с информационными базами	разработка и ведение баз данных, сайтов, банка данных, каталогов, архивов, отчетной и иной документации	качество ведения (наполняемость, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	20
	Реализация организационных функций	качество владения организационными функциями, коммуникативные качества	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
Водитель	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Интенсивный труд, качественное транспортное обеспечение	интенсивный труд, связанный с выездами за пределы города, качественное транспортное обеспечение муниципальных и краевых мероприятий	большой объем и интенсивность работ. Отсутствие обоснованных претензий к выполненной работе	20
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Соблюдение нормативов, сохранность имущества	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности, пожарной безопасности, дорожного движения	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	20

		обеспечение сохранности имущества и его учета	замечания по утрате и порче имущества	20
	Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
	Качество ведения документации, эффективное взаимодействие	ведение документации	качество ведения (полнота, своевременность внесения информации, отсутствие ошибок)	10
		коммуникативная культура	выстраивание эффективного взаимодействия с сотрудниками и посетителями, отсутствие обоснованных нареканий и жалоб	10
	Выполнение дополнительных видов работ	участие в проведении ремонтных работ на автомобильной технике, погрузочно-разгрузочные работы, мойка автотранспортного средства	качество выполненных работ, отсутствие замечаний, штрафных санкций	0
рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, сторож, уборщик служебных помещений, гардеробщик, лаборант, слесарь по контрольно-измерительным приборам и автоматике, аппаратчик химводоочистки,	Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
	Бесперебойное функционирование всех систем жизнедеятельности учреждения	соблюдение санитарно-гигиенических норм, правил техники безопасности	отсутствие замечаний, жалоб	15
	Выплаты за качество выполняемых работ			
	Систематизация оборудования, сохранность имущества	систематизация учебного оборудования	наличие системы хранения и использования, отсутствие нареканий	15
отсутствие фиксированных		отсутствие протоколов	15	

		случаев порчи имущества, аварийных ситуаций		
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач				
	Осуществление дополнительных видов работ	качественное выполнение дополнительных видов работ	погрузочно-разгрузочные работы, ремонтные работы, сезонные работы	15
		проведение мелких ремонтных работ в учреждении, оборудования	временные затраты со 100% качеством до 1 часа	15
		благоустройство территории	наличие элементов ландшафтного дизайна в помещениях и на территории учреждения	15
	Коммуникативная культура	умение выстраивать эффективное взаимодействие с сотрудниками, обучающимися и их родителями	отсутствие жалоб	10

**Приложение № 3
к Положению об
установлении выплат
стимулирующего характера
работникам
МАОУ лицея №1 г. Канска**

**СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ
ЗА ВАЖНОСТЬ ВЫПОЛНЯЕМОЙ РАБОТЫ,
СТЕПЕНЬ САМОСТОЯТЕЛЬНОСТИ И ОТВЕТСТВЕННОСТИ
ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ ПОСТАВЛЕННЫХ ЗАДАЧ,
ЗА ИНТЕНСИВНОСТЬ И ВЫСОКИЕ РЕЗУЛЬТАТЫ РАБОТЫ,
ЗА КАЧЕСТВО ВЫПОЛНЯЕМЫХ РАБОТ
КОНТРАКТНОГО УПРАВЛЯЮЩЕГО
МАОУ лицей №1 г.Канска**

Должности	Критерии оценки и результативности	Условия		баллы
		наименование	индикатор	
Контрактный управляющий	Выплаты за эффективность деятельности работы			
	Своевременное в части установленной компетенции:	Размещение и обработка необходимой для определения поставщика (исполнителя, подрядчика) информации на сайте zakupki.gov.ru и bus.gov.ru	Отсутствие жалоб и замечаний	20
		Размещение плана-графика закупок учреждения и изменений к нему, информации об исполнении и изменении контрактов	Надлежащее исполнение	20
	Своевременное и достоверное составление и предоставление отчетности, оперативных данных, подготовка и представление справок, ответов на запросы и другой информации в установленном порядке руководству МАОУ лицея №1 г.Канска, в вышестоящие органы и иные органы, организации.		Надлежащее исполнение	20

	Выполнение с соблюдением сроков приказов, распоряжений, поручений руководства в порядке установленной подчиненности.	Надлежащее исполнение	20
	Соблюдение порядка обращения со сведениями, относящимися к категории ограниченного доступа, режима конфиденциальности при обработке персональных данных, порядка обработки и защиты персональных данных	Надлежащее исполнение	20
	Отсутствие замечаний со стороны руководства к работе, нарушений, предписаний при проведении проверок, ревизий	Надлежащее исполнение	20

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

Перечень должностей, по которым производится оплата труда в течение срока действия установленной квалификационной категории при выполнении педагогической работы в другой должности.

Производить оплату труда в течение срока действия квалификационной категории, установленной в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность утверждённым приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательной организации;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда устанавливать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; (независимо от типа образовательной организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)

Руководитель физвоспитания	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре
Учитель; преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель
Преподаватель профессиональной образовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего	Учитель того же предмета (дисциплины) общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы

<p>основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>	
<p>Учитель общеобразовательной организации либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные общеобразовательные программы</p>	<p>Преподаватель того же предмета, (дисциплины) профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования либо структурного подразделения образовательной организации, реализующего основные образовательные программы среднего профессионального образования</p>

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР №

от «__» _____ 20 г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 1, в лице директора Андрея Владимировича Храмцова, действующего на основании Устава, именуемого в дальнейшем работодатель с одной стороны, и гражданка Российской Федерации _____, именуемая в дальнейшем Учитель, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

I. Общие положения

1.1. По настоящему трудовому договору работодатель предоставляет работнику работу по должности: учитель _____, а Учитель обязуется лично выполнять работу в соответствии с перечнем обязанностей установленных Должностной инструкцией учителя, а также выполняет дополнительные оплачиваемые обязанности (нужное подчеркнуть): проверка тетрадей и письменных работ; классное руководство, заведование кабинетом, ведение факультативов, кружков, (указать другое, если есть).

1.2. Работа у работодателя является для Учителя: основной

1.3. Настоящий трудовой договор заключается на: неопределенный срок

1.4. Настоящий трудовой договор вступает в силу с «__» _____ 20 г.

1.4. Дата начала работы «__» _____ 20 г.

II. Права и обязанности работника

2.1. Права и обязанности Учителя регламентированы действующим законодательством, Уставом и локальными актами лицея.

2.2. Учитель также имеет право:

а) предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;

б) обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда;

в) своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, размер и условия получения которой определяются настоящим трудовым договором, с учетом квалификации Учителя, сложности труда, количества и качества выполненной работы;

г) выбор методов и средств обучения, наиболее полно отвечающие его индивидуальным особенностям и обеспечивающие высокое качество образовательно-воспитательного процесса;

д) пользование оборудованием, лабораториями, учебно-методической литературой, иными источниками информации в порядке, установленном в лицее;

е) прохождение добровольной аттестации на квалификационную категорию, разряд;

ж) участие в работе органов самоуправления лицеем в порядке, предусмотренном Уставом;

з) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим трудовым договором.

2.3. Учитель обязуется:

а) выполнять работу лично в соответствии с должностной инструкцией учителя, являющейся неотъемлемой частью настоящего договора;

- б) обеспечивать выполнение обязанностей по занимаемой должности с соблюдением требований законодательства об образовании, Устава лица;
- в) соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка лица;
- г) соблюдать трудовую дисциплину, выполнять устные и письменные приказы и распоряжения директора;
- д) соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда и организации образовательного процесса;
- е) своевременно оповещать администрацию лица о невозможности по уважительным причинам выполнить обусловленную настоящим договором и расписанием занятий работу;
- ж) незамедлительно сообщать администрации лица о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников, обучающихся, воспитанников, а также сохранности имущества лица.

III. Права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- а) осуществлять контроль за соблюдением Учителем требований законодательства, Устава лица, добросовестного исполнения обязанностей, вытекающих из настоящего договора;
- б) поощрять Учителя за успешное и эффективное выполнение им обязанностей по настоящему договору;
- в) привлекать Учителя к дисциплинарной и материальной ответственности за нарушение трудовых обязанностей или за материальный ущерб, причиненный его действиями лицу в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- д) иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

3.2. Работодатель обязан:

- а) предоставить Учителю работу, обусловленную настоящим трудовым договором;
- б) обеспечить безопасность и условия труда Учителя, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- в) обеспечивать Учителя оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- г) выплачивать в полном размере причитающуюся Учителю заработную плату в установленные сроки;
- д) осуществлять обработку и обеспечивать защиту персональных данных Учителя в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- е) знакомить Учителя под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью;
- ж) исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Учителю устанавливается учебная нагрузка в размере не менее 18 часов в неделю. Учебная нагрузка пересматривается и утверждается ежегодно, о чем издается приказ и составляется дополнительное соглашение.

4.2. Учителю устанавливается 6 дневная рабочая неделя с гибким графиком работы, определяемым расписанием занятий и планами внеурочной и внеклассной работы.

4.3. В дополнение к установленной при распределении на учебный год учебной нагрузке Учитель осуществляет замещение временно отсутствующих учителей по распоряжению директора с последующей компенсацией в виде дополнительной оплаты.

4.4. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем Учителя. В эти периоды Учитель привлекается лицом к педагогической, организационной и методической работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки Учителя до начала каникул, в соответствии с планами работы лица и должностными обязанностями Учителя. С согласия Учителя в период каникул он может выполнять другую работу. График работы Учителя в каникулы утверждается приказом директора лица.

4.5. По окончании учебного года в каникулярное время Учителю предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск 8 календарных дней, согласно Закона Российской Федерации «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностям». Отпуск может быть - разделен с согласия Учителя на части. При этом ни одна из частей не может составлять менее 28 календарных дней. Отпуск может быть предоставлен по согласованию с администрацией лица и в другие сроки.

4.6. В случае увольнения Учителю выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.7. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Учителю, по его письменному заявлению, может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы

V. Оплата труда

5.1. За выполнение обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, и в целях стимулирования трудовой деятельности Учителю выплачиваются:

- а) должностной оклад, ставка заработной платы _____ рубль в месяц;
- б) устанавливается повышающий коэффициент к должностному окладу 25% за наличие высшей квалификационной категории;
- в) производятся выплаты персонального характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
За опыт работы	25%	Стаж работы свыше 10 лет
За проверку письменных работ (пропорционально нагрузке)	20%	
За классное руководство	2700	
За заведование кабинетом	10%	

г) процентная надбавка за работу в районах, дающих право на гарантии и компенсации (северная) – 30%

д) районный коэффициент -30%

ж) производятся выплаты стимулирующего характера на основании решения комиссии по рассмотрению стимулирующих выплат и Положения об оплате труда работникам лица по результатам работы;

з) выплаты по итогам года.

5.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме, через кредитные организации путем перечисления заработной платы на лицевой счет работника.

5.3 Оплата труда на каждый учебный год определяется дополнительным соглашением.

VI. Социальное страхование и меры социальной поддержки работника, предусмотренные законодательством, отраслевым соглашением, коллективным договором, настоящим трудовым договором

6.1. Учитель подлежит обязательному социальному страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации.

VII. Иные условия трудового договора

7.1. Учитель обязуется не разглашать охраняемую законом тайну (государственную, коммерческую, служебную и иную тайну), ставшую известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

С перечнем информации, составляющей охраняемую законом тайну, Учитель должен быть ознакомлен под роспись.

VIII. Ответственность сторон трудового договора

8.1. Работодатель и Учитель несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.

8.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение Учителем по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к Учителю могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

IX. Изменение и прекращение трудового договора

9.1. Изменения могут быть внесены в настоящий трудовой договор: по соглашению сторон, при изменении законодательства Российской Федерации в части, затрагивающей права, обязанности и интересы сторон, по инициативе сторон, а также в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.2. При изменении работодателем условий настоящего трудового договора (за исключением трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работодатель обязан уведомить об этом Учителя в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации).

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель обязан предупредить Учителя персонально и под роспись не менее чем за 2 месяца до увольнения (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации).

9.3. Настоящий трудовой договор прекращается по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

При расторжении трудового договора Учителю предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

X. Заключительные положения

10.1. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае

недостижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам или судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.2. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

10.3. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.

Адреса и реквизиты сторон:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

Юридический адрес:

г. Канск, м - н Северный, 29А

телефон 3-99-00

Директор МАОУ лицея № 1

_____ А.В. Храмцов

УЧИТЕЛЬ:

Ф.И.О.

Паспортные данные

ИНН

Пенсионный

Адрес:

Телефон

_____ Ф.И.О

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
к трудовому договору № ____ от « ____ » _____

г. Канск

« ____ » _____ 20 ____ г.

Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей № 1 г. Канска в лице директора Андрея Владимировича Храмцова, действующей на основании Устава, именуемого в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____, именуемая в дальнейшем Учитель, с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору № ____ от « ____ » _____ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

1.1. По настоящему трудовому договору Работодатель предоставляет Работнику работу по должности учитель, а работник обязуется лично выполнять работу в соответствии с перечнем обязанностей, установленных в Должностной инструкции учителя, а также обязанности классного руководителя в соответствии с перечнем обязанностей, установленных в Должностной инструкции классного руководителя.

1.2. За выполнение трудовой функции по должности, указанной в данном трудовом договоре, Работнику устанавливается минимальный размер оклада (должностного оклада), ставка заработной платы.

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

за наличие квалификационной категории	_____ %
за осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания	_____ %

1.4. Работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
Комп. выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	_____ %	Приказ

1.5. Работнику в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников производятся следующие виды выплат стимулирующего характера:

1.5.1 Персональные выплаты

Наименование выплаты	Размер выплаты
За опыт работы в занимаемой должности	_____ %
За сложность, напряженность и особый режим работы: проверка письменных работ учителям _____ (пропорционально нагрузке)	_____ %
За заведование элементами инфраструктуры	_____ %
За классное руководство, кураторство	2700 р. (на 25 чел. в классе)

1.5.2. Стимулирующие 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 производятся на основании «Положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска».

1.5.3. Выплаты по итогам работы производятся на основании «Положения об установлении выплат стимулирующего характера работникам МАОУ лица №1 г. Канска»

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с «__» _____ 20 г.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора № ____ от «__» _____ 20 г. составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй - у Работника.

<p>РАБОТОДАТЕЛЬ Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение лицей №1 г. Канска</p> <p>Директор _____ А.В. Храмцов</p> <p>МП</p>	<p>РАБОТНИК</p> <p>_____</p> <p>(подпись)</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------

Работник получил один экземпляр настоящего дополнительного соглашения

(дата и подпись работника)

Работник получил один экземпляр Приложения №1 к дополнительному соглашению «Должностная инструкция учителя МАОУ лица №1»

(дата и подпись работника)

Работник получил один экземпляр Приложения №2 к дополнительному соглашению «Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера учителям МАОУ лица №1»

(дата и подпись работника)

Работник получил один экземпляр Приложения №3 к дополнительному соглашению «Должностная инструкция классного руководителя МАОУ лица №1»

(дата и подпись работника)

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л.Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г. Канска
_____ А.В. Храмцов

Положение о комиссии по трудовым спорам

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

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

2. КТС избирается общим собранием коллектива лицея.

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

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

Журнал заполняется по форме, прилагаемой к настоящему Положению.

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

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

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

Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление и представителя администрации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. Решение КТС принимается большинством голосов присутствующих на заседании членов комиссии.

16. На заседании КТС ведётся протокол, в котором отмечается дата заседания, состав присутствующих членов комиссии, содержание участников заседания, результаты голосования, краткое содержание принятого решения.

17. Принятое КТС решение должно содержать указание на дату заседания, результаты голосования, правовое обоснование и содержание решения. Решение КТС подписывается председательствующим на заседании, секретарём и заверяется печатью.

18. Член КТС не согласный с решением большинства, обязан подписать протокол заседания комиссии, но вправе изложить в нём особое мнение.

19. Копия решения КТС вручается работнику и администрации в 3-х-дневный срок со дня принятия решения. О дате получения им копий, делается отметка (расписка) в журнале.

20. Если КТС в установленный 10-дневный срок не рассмотрела трудовой спор, работник вправе обратиться в городской суд, кроме случаев, когда рассмотрение не состоялось из-за отсутствия работника или необходимости дополнительной проверки.

21. Решение КТС может быть обжаловано работником или администрацией в городском суде в 10 дневной срок со дня вручения им копий решения комиссии.

22. Решение комиссии о восстановлении на работу, незаконно переведённого работника на другую работу, подлежит немедленному исполнению.

23. В случае не выполнения администрацией решения КТС в установленный срок работнику выдается удостоверение, имеющее силу исполнительного листа по прилагаемой к настоящему положению форме. Удостоверение не выдается, если работник или администрация обратились в установленный срок с заявлением о разрешении трудового спора в Городской Суд.

24. На основании удостоверения выданного КТС и предъявленного не позднее 3-х месячного срока со дня его получения в городской суд. Решение комиссии приводит в исполнение в принудительном порядке судебный исполнитель.

25. В случае пропуска работником установленного 3-х-месячного срока по уважительным причинам КТС выдавшее удостоверение, может восстановить этот срок, рассмотрев заявление работника на своем заседании.

Образец:

Решение комиссии по трудовым спорам

(наименование учреждения)

«__» _____ 20__ г.

Рассмотрев заявление _____

(Ф.И.О.

работника)

о _____ комиссия решила на основании

(краткое содержание требования работника)

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

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

Председатель КТС _____ \Ф.И.О.\

Секретарь КТС _____ \Ф.И.О.\

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 8
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и комитет профсоюза МАОУ лицея №1, заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2023-2026 г. г. руководство МАОУ лицея № 1 г.Канска обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость в рублях	Сроки выполнения работ	Ответственные за выполнение мероприятия	Количество рабочих, которым улучшаются условия труда
-------	--------------------------------	--------------------	------------------------	-----------------------------------------	------------------------------------------------------

1. Организационные мероприятия.

1.	Организация и оборудование кабинета, уголка «Охрана труда».	3000-00 внебюджет	март 2023 г.	Зам. директора по АХЧ	98
2.	Проведение общего технического осмотра здания на соответствие безопасной эксплуатации.	-	раз в квартал	комиссия по ОТ	98
3.	Организация специального обучения руководителей, специалистов по охране труда, членов комиссии по охране труда, уполномоченных по охране труда в обучающих организациях.	2040-00 городской бюджет	по отдельному графику	руководитель ОО	4
4.	Обучение работников безопасным методам и приемам работы, обучение	18900-00 городской бюджет 32400-00	19.04.2023г 14.12.2023г	руководитель ОО руководитель	35 60

	навыкам оказания первой помощи. Проведение профессиональной гигиенической подготовки работников.	краевые субвенции		ОО	
5.	Организация обучения работников, ответственных за эксплуатацию опасных производственных объектов.	2040-00 городской бюджет	По плану	руководитель ОО	4
6.	Разработка и утверждение инструкций, согласование с профкомом в установленном порядке.	-	Переутверждение инструкций по ОТ август 2023г.	специалист по охране труда, руководитель ОО	98
7.	Обеспечение журналами инструктажей, другой бланковой документацией.	1000-00 внебюджет	август 2023 г.	руководитель ОО	98
8.	Разработка программ инструктажей.		август 2023 г.	отв. за охрану труда	98
9.	Подготовка к участию в смотре-конкурсе на лучшую организацию работы по охране труда, организация выставок по охране труда	2000-00 внебюджет	март 2024г Всероссийский конкурс «Успех и безопасность»	профком	98

2. Технические мероприятия.

1.	<p>Устранение протечек, трещин, деформаций и отслоения покрасочного покрытия на стенах и потолках на 3-х пожарных (эвакуационных) выходах лицея №1 и лестничных маршей с1-го по 3-й этаж лицея №1</p> <p>Замена оконных блоков 19 штук на окна ПВХ в кабинетах лицея №1; 3-11, 3-12, 2-15, 2-20</p> <p>Ремонт ступеней крыльца центрального входа в лицей №1</p> <p>Ремонт отмостки здания лицея №1</p>	<p>534340-00 городской бюджет</p> <p>598430-00 городской бюджет</p> <p>43916-00 городской бюджет</p> <p>619456-00 городской бюджет</p>	<p>май- июль 2023-2024 г.</p> <p>март 2023 г.</p> <p>май- июль 2023-2024 г</p> <p>май- июль 2023-2024</p>	<p>Управляющий Совет лицея, руководитель ОО зам. директора по АХЧ</p>	98
2.	<p>Приведение в соответствие с действующими нормами или устранение вредных производственных факторов на рабочих местах (шум, вибрация, ионизирующие, электромагнитные излучения, ультразвук).</p>		ежемесячно	ответственный за БДД	1
3.	<p>Внедрение и совершенствование технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.</p>	4000-00 городской бюджет	август 2023г	руководитель ОО зам. директора по АХЧ	98

4.	Установка новых, и реконструкция имеющихся отопительных и вентиляционных систем, систем кондиционирования, тепловых и воздушных завес с целью обеспечения нормативных требований охраны труда по микроклимату и чистоты воздушной среды на рабочих местах и в служебных помещениях. Выполнение работ по прокладке воздуховодов вентиляции в здании лицея №1	420000-00 городской бюджет	Май –август 2023-2024г.г	руководитель ОО зам. директора по АХЧ	98
5.	Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в служебных и бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствие с действующими нормами. Замена светильников на светодиодные в кабинетах 1-6, 1-3, 3-1, раздевалках спорт зала в холле 2го этажа лицея №1	36000-00 городской бюджет	март-август 2023г	зам. директора по АХЧ	98
6.	Техническое обслуживание пожарной сигнализации и системы мониторинга «Лавина»	4000-00 48000-00 городской бюджет	Ежемесячно за 2023г.	руководитель ОО зам. директора по АХЧ	98
7.	Проведение	городской	ежегодно	руководитель ОО	98

испытаний устройств заземления и изоляции проводов электроустановок на соответствие безопасной эксплуатации.	бюджет		зам. директора по АХЧ Электротехническая лаборатория	
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------	--	---------------------------------------------------------	--

3.Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия.

1.	Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований). Обеспечение работников личными медицинскими книжками. Проведение психиатрических освидетельствований работников в установленном порядке.	203000-00 краевые субвенции 146210-00 городской бюджет	26.10 2023г. 01.11.2024г	руководитель ОО	60 38 50
2.	Оборудование медицинских кабинетов.			руководитель ОО	
3.	Оснащение помещений (кабинетов, лабораторий, мастерских, спортзалов и других помещений аптечками для оказания первой помощи).	10000-00 внебюджет	сентябрь 2023г	Руководитель образовательной организации, Зам. директора по АХЧ	98
4.	Устройство новых и (или) реконструкция имеющихся мест организованного отдыха, помещений и комнат				

	психологической разгрузки.				
5.	Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробные, умывальные, санузлы, помещения для личной гигиены женщин)				
6.	Выделение и оснащение подсобного помещения для обслуживающего персонала				
7.	Приобретение микроволновой печи, другого оборудования для организации питания сотрудников				

4. Мероприятия по обеспечению средств индивидуальной защиты.

1.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами	74741-00 городской бюджет	в соответствии с утвержденным списком	специалист по охране труда	38 чел.
2.	Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, коврики, инструменты с изолирующими ручками)	5000-00 внебюджет	рабочий по обслуживанию здания	специалист по охране труда	3 чел.
3.	Обеспечение работников специальной одеждой в	19570-00 краевые субвенции 10000-00	в соответствии с утвержденным списком	Зам. директора по АХЧ	38чел.

	соответствии с коллективным договором	внебюджет			
--	---------------------------------------	-----------	--	--	--

5. 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		август	Руководитель образовательной организации	
2.	Организация и проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий, в том числе мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО)		В течение года	Зам по воспитательной работе, учитель физической культуры	
3.	Участие в Спартакиаде «Здоровье» среди работников образовательных учреждений.		В течение года	Руководитель образовательной организации, председатель профсоюзной организации	
4.	Участие в составе команды «Просвещение» в Спартакиаде среди коллективов и учреждений города Канска «Кубок главы города Канска»		В течение года	Руководитель образовательной организации, председатель профсоюзной организации	
5.	Приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря	50000-00 краевые субвенции	март 2023г	Руководитель образовательной организации, зам по АХЧ, учитель физической культуры	98
6.	Компенсация работникам организации оплаты занятий спортом в клубах и секциях			Руководитель образовательной организации, председатель профсоюзной организации	

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 9
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л.Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

**СПИСОК
профессий и должностей работников,
занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.**

(на основании приказа № 579 от 20.08.1990г. Госкомитета образования СССР)

Объект	Вид работы	Профессия и должность	% доплат
Гараж	Тяжесть трудового процесса класс условий труда 3.1.	Водитель	12

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 10
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л. Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

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

№ п/п	Наименование профессий, должностей	Наименование специальной одежды и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	Пункт типовых отраслевых норм
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	п.135 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
2	Гардеробщик	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	п.19 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на

				работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	<p>п.171 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением</p>
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
4	Аппаратчик ХВО	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт	<p>п.3 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н</p> <p>Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях</p>
		Фартук для защиты от растворов кислот и щелочей	2 шт	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	

		Очки защитные	до износа	или связанных с загрязнением
5	Дворник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
6	Техник-программист	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт	п.19 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
7	Лаборант	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и	1 шт.	п.66 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н

		механических воздействий		Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	дежурный	
		Перчатки с полимерным покрытием или	12 пар	
		Перчатки с точечным покрытием	до износа	
		Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее или изолирующее	до износа	
8	Слесарь КиПиА	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.151 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
		Сапоги резиновые с защитным подноском	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты или галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	дежурные	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
9	Водитель	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1шт	п.11 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014г. №997н Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды,

		Перчатки с точечным покрытием	12пар	специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением
		Перчатки резиновые	дежурные	
		Жилет сигнальный 2кл. защиты	1шт	п.2Приложение к приказу министерства здравоохранения и социального развития от 20 апреля 2006г. № 297 Типовые нормы бесплатной выдачи сертифицированной специальной сигнальной одежды повышенной видимости работникам всех отраслей экономики

Специалист по охране труда _____ С.А. Беляева

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 11
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л.Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

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

№ п\п	Перечень работ и профессий	Норма выдачи на человека в месяц	Пункт типовых отраслевых норм
1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.7 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
2	Гардеробщик	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) – 100мл Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии- 100мл Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)	п.2,п.7, п.10 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств
3	Уборщик производственных и служебных помещений	Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) – 100мл	п.2,п.7, п.10 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих

		<p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии-100мл</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>средств</p>
4	Аппаратчик ХВО	<p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) – 100мл</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии-100мл</p> <p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p>	<p>п.2,п.7, п.10 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств</p>
5	Дворник	<p>Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в</p>	<p>п.7 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих</p>

		дозированных устройств	средств.
6	Оператор ЭВМ	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.7 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
7	Лаборант	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.7 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
8	Слесарь КиПи А	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.7 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
9	Сторож	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук- 200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах	п.7 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств.
10	Водитель	Средства гидрофильного действия (впитывающие влагу, увлажняющие кожу)-100мл	п.1,п.2,п10,п.8,п.9 Приложение N 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 17 декабря 2010 г. N 1122н. Типовые нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих

		<p>Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу) – 100мл</p> <p>Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии-100мл</p> <p>Твердое туалетное мыло или жидкие моющие средства - 300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)</p> <p>Очищающие кремы, гели и пасты-200мл</p>	средств
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------

Специалист по охране труда _____

С.А. Беляева

ПРИЛОЖЕНИЕ № 12
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л.Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

Перечень профессий и работ на прохождение медицинского осмотра.

№п\п	Наименование профессии (должности)	Периодичность прохождения аттестации на знание санитарных норм и правил	Периодичность прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований)	Основание
1	2	3	4	5
1	Директор	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
2	Заместитель директора	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
3	Заместитель директора (бассейн)	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
4	Контрактный управляющий	предварительная (при	-предварительный (при поступлении	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999

		<p>поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).</p>	<p>на работу); - периодический (1 раз в год).</p>	<p>«О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25</p>
5	Тьютор	<p>предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).</p>	<p>-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).</p>	<p>ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25</p>
6	Техник-программист	<p>предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).</p>	<p>-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год), и 1 раз в 2 года (на электромагнитное поле широкополостного спектра частот)</p>	<p>ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25</p>
7	Лаборант	<p>предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).</p>	<p>-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).</p>	<p>ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25</p>

8	Секретарь - машинистка	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
9	Специалист по кадрам	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
10	Специалист по охране труда	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
11	Водитель	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); 1 раз в год	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25

			1 раз в 2 года 1 раз в год	пункт 4.4 пункт 4.3.2. пункт 1.50 пункт 18.1.
12	Инструктор по физической культуре	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
13	Педагог-организатор	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
14	Педагог-психолог	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
15	Социальный педагог	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ

				Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
16	Преподаватель-организатор ОБЖ	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
17	Педагог - библиотекарь	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
18	Учитель	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
19	Педагог дополнительного образования	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидемиологическом благополучии

				населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
20	Гардеробщик	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
21	Дворник	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
22	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
23	Сторож	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии

				населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
24	Уборщик служебных помещений	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
25	Инструктор по физической культуре	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
26	Техник по защите информации	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
27	Администратор	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии

				населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
28	Инженер – энергетик	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
29	Инженер – лаборант	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
30	Аппаратчик ХВО	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
31	Слесарь КИПиА	предварительная (при поступлении на работу); - периодическая (1 раз в 2 года).	-предварительный (при поступлении на работу); - периодический (1 раз в год).	ст. 34 ФЗ № 52 – ФЗ от 30.03.1999 «О санитарно-эпидем иологическом благополучии

				населения» Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н" Приложение №1 , пункт 25
--	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------

Директор МАОУ лицея №1 г. Канска _____ А.В. Храмцов

ПРИЛОЖЕНИЕ № 13
к коллективному договору

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК

УТВЕРЖДАЮ
Директор

**Перечень должностей, профессий работников учреждений,
относимых к основному персоналу по виду экономической
деятельности «Образование»**

Типы и виды учреждений	Должности работников учреждений
1. Общеобразовательное учреждение (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.	учитель

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л.Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем

В соответствии с Трудовым кодексом РФ (статья 119) «Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется коллективным договором и который не может быть менее трех календарных дней.

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из краевого бюджета».

Стороны Коллективного договора составили следующий **Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем:**

№	Должность	Продолжительность отпуска, календарные дни
1	Директор	3 дня
2	Заместитель директора	3 дня
3	Заместитель директора (басейн)	3 дня

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 15
к коллективному договору**

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель ПК
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ О.Л.Дегилевич

Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

ПОЛОЖЕНИЕ

о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений

1. Общие положения

1.1. Комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (далее - «комиссия») создана на основании Федерального закона «Об образовании» от 29.12.12.г. №273-ФЗ в целях урегулирования разногласий между участниками образовательных отношений по вопросам реализации права на образование, в том числе, в случаях возникновения конфликта интересов педагогического работника, применения локальных нормативных актов, обжалования решений о применении к обучающимся дисциплинарного взыскания.

1.2. Комиссия создаётся из числа совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей), работников МАОУ лицея №1 с равным количеством по 3 человека.

1.3. Возглавляет комиссию работник МАОУ лицея №1, сопредседатель комиссии – председатель общешкольного родительского комитета.

1.4. Решение комиссии является обязательным для всех участников образовательных отношений и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

1.5. Решение комиссии может быть обжаловано в установленном законодательством РФ порядке.

1.6. Порядок создания комиссии, организация работы, принятие решений и их исполнение

устанавливаются настоящим Положением с учётом мнения Совета старшеклассников, общешкольного родительского комитета, производственного совещания работников МАОУ лицея №1.

1.7. Члены комиссии избираются на общешкольном родительском комитете, производственном совещании и Совете старшеклассников. Состав комиссии утверждается приказом директора МАОУ лицея №1.

2. Порядок работы комиссии

2.1. Комиссия рассматривает:

- проблемы организации учебно – воспитательного процесса;
- вопросы объективности оценки знаний по учебному предмету во время текущего учебного года, учебной четверти, полугодия;
- конфликты между участниками образовательных отношений;
- другие вопросы, относящиеся к учебно – воспитательному процессу.

2.2. Для решения отдельных вопросов конфликтная комиссия обращается за получением юридической консультации и достоверной информации к участникам конфликта.

2.3. Для принятия правомерного решения комиссия использует действующие нормативные правовые документы, информационную и справочную литературу, обращается к специалистам, в компетенции которых находится рассматриваемый вопрос.

2.4. Комиссия собирается при наличии письменного заявления, поступившего в её адрес.

2.5. В течение десяти дней заявление стороны в присутствии участников образовательных отношений должно быть рассмотрено с принятием окончательного решения.

2.6. Работа и принимаемые решения являются легитимными, если на заседании комиссии присутствовало и голосовало не менее 2/3 от общего количества членов комиссии.

2.7. Решение комиссии считается принятым, если за него проголосовало большинство членов комиссии (50%+1 голос) от числа присутствующих на заседании.

2.8. По требованию заявителя решение комиссии может быть выдано ему в письменном виде.

2.9. При отсутствии председателя комиссии его функции исполняет заместитель из числа родителей.

3. Права и обязанности членов комиссии

3.1. Конфликтная комиссия имеет право:

- принимать к рассмотрению заявления от любых участников образовательных отношений;
- решать вопросы, относящиеся к её компетенции;
- совместно с администрацией лицея сформировать предметную комиссию для решения вопроса об объективности выставления отметки за знания обучающегося;
- запрашивать дополнительную документацию, материалы для проведения самостоятельного изучения вопроса;
- рекомендовать, приостанавливать или отменять ранее принятое решение на основании согласия конфликтующих сторон;
- выносить рекомендации об изменениях в локальных актах МАОУ лицея №1 для демократизации основ управления или расширения прав обучающихся.

3.2. Члены конфликтной комиссии обязаны:

- присутствовать на всех заседаниях комиссии;
- принимать активное участие в рассмотрении поданных заявлений в письменной форме;
- своевременно принимать решение, если не оговорены дополнительные сроки рассмотрения заявления;
- давать обоснованный ответ заявителю в устной или письменной форме в соответствии с пожеланием заявителя.

4. Ведение документации

4.1. Все поступившие в адрес комиссии заявления регистрируются в журнале входящей документации.

4.2. На заседании комиссии ведётся протокол, подписываемый по итогам заседания председателем и секретарём.

4.3. Настоящее Положение может быть дополнено и изменено членами комиссии.

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПК
МАОУ лицея №1
г.Канска

_____ О.Л.Дегилевич

УТВЕРЖДАЮ
Директор
МАОУ лицея №1 г.Канска
_____ А.В. Храмцов

ПОРЯДОК ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ МАОУ лицея №1 г.Канска, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ, ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

1. Порядок предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года устанавливает правила и условия предоставления педагогическим работникам МАОУ лицея №1, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года (далее соответственно - длительный отпуск, организация, Порядок).
2. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в [разделе](#) Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.
3. Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии со [статьей 66.1](#) Трудового кодекса Российской Федерации, других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. (в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748)
4. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:
 - 4.2. 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 трех месяцев;
 - 4.2.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 ребенком до достижения им возраста трех лет);
 - 4.3.Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации

высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

5.Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

6.Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

7.За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

**Выписка из протокола
собрания принятия коллективного договора
по МАОУ лицей № 1 г.Канска от 25.01.2023г.**

Председатель: О.Л.Дегилевич

Секретарь: С.А.Беляева
Присутствовали: 98 человек.

Повестка дня:

1. Чтение коллективного договора, председателем профсоюзной организации

Дегилевич О.Л.

2. Принятие коллективного договора коллективом.

Слушали:

1. Дегилевич О.Л. – чтение коллективного договора.

- общие положения;
- трудовые отношения;
- отпуск;
- обязанности профсоюзного комитета;
- оплата и нормирование труда;
- условия и охрана труда;
- социально-бытовые льготы и гарантии;
- гарантии профсоюзной деятельности;
- заключительное положение;
- заслушали все предложения.

2. Голосование:

принять коллективный договор за 100 против нет, воздержавшихся нет.

ПОСТАНОВИЛИ:

Коллективный договор между администрацией МАОУ лицея №1 г. Канска в лице директора А.В. Храмцова и профсоюзной организацией лицея №1 г. Канска
- принять единогласно.

Председатель: _____ О.Л. Дегилевич

Секретарь: _____ С.А. Беляева

«25» января 2023 г.