Приложение № 1
От «30» 08 2014г.
к коллективному договору
МОБУ лицея № 33 на 2021 – 2023гг.
«Утверждаю»
Директор МОБУ лицея № 33
_____ Т.Г. Третенко
приказ МОБУ лицея № 33
от «25» 06 2021г. № 478

Принят на общем собрании работников
10.06.2021 г. (протокол № 11).
Согласован: _____
Председатель первичной профсоюзной
организации Г.Б. Пукас
«25» 06 2021г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33 на 2021-2023гг.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области
Регистрационный № _____
от _____.

2021г.
г. Таганрог

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном общеобразовательном бюджетном учреждении лицее № 33 (далее - МОБУ лицей № 33).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

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»;

Областной закон от 14 ноября 2013 года № 26-ЗС «Об образовании в Ростовской области».

Законы и другие нормативно правовые акты, принятые в период действия коллективного договора, улучшающие положение работников, расширяют действие соответствующих положений настоящего коллективного договора с момента вступления их в силу.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации 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, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Цель достигается путем решения задач по регулированию следующих видов отношений:

- По организации труда,
- По управлению в сфере труда,
- По трудоустройству работника у данного работодателя,
- По подготовке и дополнительному профессиональному образованию у непосредственного работодателя,
- По социальному партнерству,
- По организации и ведению коллективных переговоров,
- По заключению коллективных переговоров,
- По участию работников в профсоюзах,
- По привлечению к материальной ответственности сторон в сфере труда,
- По контролю за соблюдению норм трудового права,
- По разрешению трудовых споров,
- По обязательному социальному страхованию.

Сторонами коллективного договора являются:

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

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

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а

также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

1.8. При смене формы собственности образовательной 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 образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (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.

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

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

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

1.14. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются следующие приложения:

- соглашение по охране труда (срок действия - один год);
- положение «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»;
- положение «Об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»;
- положение «О премировании работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»;
- положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33 длительного отпуска сроком до одного года»;
- положение «О выплате материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»;
- положение «Об оценке эффективности деятельности заместителей директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»;
- положение «О выплатах стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»;
- план профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

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

1.18. Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.19. Стороны, признавая, что стабильная работа МОБУ лицея № 33 и благополучие ее работников взаимосвязаны, заинтересованы в создании и поддержке гармоничных отношений, атмосферы взаимопонимания и доверия на основе норм деловой этики на всех уровнях социально-партнерских отношений, поиска путей решений возникающих спорных вопросов путем переговоров.

1.20. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие лицея, стороны обязуются объединить усилия для эффективного выполнения настоящего коллективного договора, решение задач повышения авторитета лицея и социально-экономического развития коллектива.

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

II. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. 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.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, 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.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового

договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

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.

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

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.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, 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.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10% и более работников от общего числа работников в течение 90 дней.

При массовом сокращении работников поставить в известность службу занятости о числе, категориях работников и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить 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:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
-педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (до 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.10. 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 с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.11. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации.

2.2.12. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

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

2.2.14. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками работникам определяются в соответствии с действующими нормативными правовыми актами (статья 168 ТК РФ).

2.2.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль соблюдения 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.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений

режим рабочего времени и времени 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, согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.2. Для руководителя, заместителей руководителя, 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.

3.3. 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.

3.4. В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается руководителем образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если учителя, для которых данная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращение количества классов), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении учителям, для которых данное учреждение 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 работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п. 3.10. настоящего раздела.

Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МОБУ лицее № 33, а также педагогическим сотрудникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, предоставляется только в том случае, если учителя МОБУ лицея № 33, обеспечены учительской нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином, погодными условиями и в других подобных случаях);
- восстановления на работе сотрудника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку (обязанности);
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

3.11. В течение учебного года изменение существенных условий рудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

3.12. При возложении на педагогических работников с их согласия функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, учитываются обеспеченность образовательной организации соответствующими кадрами, а также другие условия работы.

Выполнение возложенных в начале учебного года обязанностей по классному руководству не должно прекращаться по инициативе работодателя в течение учебного года, за исключением случаев сокращения количества классов.

Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, должны определяться одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года, чтобы каждый педагогический работник знал, в каком классе в новом учебном году будет выполнять эти функции. При возложении на педагогических работников функций классных руководителей на новый учебный год должна соблюдаться преемственность выполнения этой работы в классе.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплат ему доплат и вознаграждений за классное руководство.

3.13. При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у некоторых из них выполнять работу классного руководителя эти обязанности могут возлагаться на одного учителя с его согласия в двух классах (в том числе временно в связи с болезнью учителя, выполняющего функции классного руководителя). Выплаты и вознаграждения учителю за классное руководство в двух классах выплачиваются в двойном размере.

3.14. Обязанности классного руководителя при необходимости могут возлагаться на педагогических сотрудников, не являющихся учителями, и на сотрудников из числа руководящих работников МОБУ лицея № 33 (с их согласия).

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

3.16. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность возможно только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.17. Продолжительность (шестидневная или пятидневная) и непрерывность (с одним или двумя выходными днями) рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядки и трудовыми договорами. Общим выходным днем является воскресенье.

3.18. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм.

При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности (недельная нагрузка учителя не превышает 23 часа в неделю; имеется возможность не нарушать требования, предъявляемые к организации учебного процесса, и СанПиН) учителям предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Учитель не обязан присутствовать в лицее в свободный от занятий методический день, если на этот день не предусмотрено проведение заседаний МО, педагогических советов, общешкольных, внеклассных и внеурочных мероприятий, мероприятий, проводимых на основании приказов Управления образования, и т. д.).

3.19. Рабочее время учителей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

По соглашению между работником и представителем работодателя может устанавливаться неполный рабочий день, гибкий график работы или суммированный учет рабочего времени.

3.20. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий являются для педагогических работников рабочим временем.

В каникулярный период учителя осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

3.21. В каникулярное время - осенью, зимой, весной, летом - работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, по согласованию может устанавливаться пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота и воскресенье) при сохранении установленной продолжительности рабочей

недели.

3.22. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (предоставление другого дня отдыха, оплата выполненной работы в двукратном размере, присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску).

3.23. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.24. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.25. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

3.26. Накануне праздничных нерабочих дней, определенных в ст.112 ТК РФ, а также накануне общелицейских праздников, указанных в годовом календарном графике может устанавливаться особый режим работы с продолжительностью уроков по 30 минут.

3.27. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.28. Для руководящих работников МОБУ лицея № 33, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

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

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

Режим рабочего времени учителей, состоящий при выполнении должностных обязанностей из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка или другими локальными актами.

3.29. Продолжительность рабочего дня административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю, и утверждается руководителем МОБУ лицея № 33.

Для отдельных категорий работников (сторож, гардеробщик, уборщик служебных

помещений) устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходного дня по скользящему графику. Для данной категории работников начало и окончание рабочего дня (смены) устанавливается графиком работы. Графики работы доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Для них устанавливается суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода - один календарный год.

3.30. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

Для учителей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается: возможность приема пищи обеспечивается одновременно вместе с обучающимися, воспитанниками (отдельно в специально отведенном для этой цели помещении).

3.31. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

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.

3.32. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.33. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 117 ТК РФ);
- за особый характер работы (статья 118 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (статья 119 ТК РФ).

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.34. В МОБУ лицее № 33 ненормированный рабочий день устанавливается у следующих категорий работников:

- директор;
- заместители директора по учебно - воспитательной работе;
- заместитель директора по воспитательной работе;
- заместитель директора по административно – хозяйственной работе.

Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в МОБУ лицее № 33 предоставляется в период, не требующий замены работника на рабочем месте.

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

3.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, исходя из количества неиспользованных дней отпуска работника.

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);

3.37. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.38. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам при условии обеспеченности нормального осуществления образовательного процесса в МОБУ лицее № 33. Продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.39. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет - 14 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу - до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника (по предъявлении справки) - до 30 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - до 5 календарных дней;
- рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей работников - до 5 календарных дней;
- бракосочетания работника - до 5 календарных дней;
- похорон близких родственников - до 5 календарных дней.

3.40. Ежегодно по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в порядке поощрения педагогическим работникам может предоставляться дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях:

- классным руководителям выпускных 4-х, 9-х, 11-х классов (при отсутствии материального стимулирования) - до 3 календарных дней;

- за большой вклад в укреплении МТО лицея при проведении ремонтных работ (при отсутствии материального стимулирования) - до 5 календарных дней;
- учителям за ненормированный режим работы при проведении ГИА и за проверку экзаменационных, олимпиадных, конкурсных работ (при отсутствии материального стимулирования) - до 3 календарных дней;
- за замещение учителей, участвующих в ГИА (при отсутствии материального стимулирования) - до 5 календарных дней.

3.41. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», статья 335 ТК РФ).

3.42. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

3.42.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.42.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.42.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Оплата труда педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. Рабочее время при этом включает короткие перерывы (перемены). Продолжительность урока 45, 40 или 35 минут установлена только для обучающихся, поэтому пересчета времени учителей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

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

Днями выплаты заработной платы являются: 20-е число текущего месяца и 5-е число следующего месяца).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

Устанавливаются следующие соотношения частей заработной платы:

За первую половину месяца - 40% от начисленной заработной платы;

За вторую половину месяца - 60% от начисленной заработной платы.

Заработная плата по личному заявлению работника перечисляется на указанный работником лицевой счет в банке (банковская карта).

4.3. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

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

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем.

4.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности (классное руководство, проверка письменных работ и др.); выплаты стимулирующего характера.

4.5. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты по вине работодателя заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

4.9. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т. ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере 15% ставки заработной платы (должностного оклада).

4.10. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

При выявлении рабочих мест с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.11. Установление объема средств, предназначенных на стимулирующие и премиальные выплаты работникам образовательной организации, регламентируются локальными актами (Положениями) МОБУ лицея № 33, которые являются приложениями Коллективного договора.

4.12. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование,

оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (Положениях) образовательной организации.

4.13. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

4.14. Вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника со всеми вытекающими правовыми последствиями.

4.15. Доплата за классное руководство устанавливается в максимальном размере при наполняемости в классе по состоянию на 1 сентября текущего учебного года - 25 человек и более. Для классов, наполняемость в которых меньше установленной, расчет доплаты осуществляется исходя из максимального размера, уменьшенного пропорционально численности обучающихся.

В целях обеспечения стабильности выплаты вознаграждения за классное руководство не пересчитываются в течение учебного года в связи с уменьшением или увеличением количества обучающихся, так как уменьшение или увеличение этой выплаты является существенным изменением условий трудового договора, которое допускается только после предупреждения работника о таком изменении не менее чем за два месяца, по истечении которых могут произойти изменения.

4.16. Вознаграждение за классное руководство учитывается:

- при исчислении среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск;
- при определении среднего заработка, сохраняемого по месту основной работы за педагогическими работниками, направленными для повышения квалификации в образовательные учреждения дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

4.17. Вознаграждение за классное руководство учитывается при исчислении пособий по временной нетрудоспособности и по беременности и родам.

При определении указанных пособий педагогическим работникам учитывается весь заработок по основному месту работы, начисленный за два календарных года, предшествующих году наступления страхового случая:

- нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам, включая дополнительную оплату за педагогическую работу, которая не считается совместительством.

К ней относится доплата и вознаграждение за классное руководство.

Вознаграждение за классное руководство учитывается при определении пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

4.18. Выплата вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам образовательной организации производится также и в каникулярный период, не совпадающий с их отпуском.

4.19. Работодатель регулярно информирует членов трудового коллектива о размерах надбавок, доплат, поощрений, устанавливаемых работникам в приказах по МОБУ лицею № 33.

4.20. Работодатель при участии профсоюзного комитета разрабатывает и принимает локальные акты, регламентирующие бюджетную и внебюджетную деятельность МОБУ лицея № 33, информирует коллектив лицея о поступлении и расходовании бюджетных и внебюджетных средств.

4.21. Месячная заработная плата работника не может быть ниже размера минимальной заработной платы в регионе при условии, что работником полностью отработана за этот период норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые

обязанности).

4.22. Индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.23. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных статьей 137 главы 20 ТК РФ и иными федеральными актами.

4.24. Ограничение размера удержания из заработной платы регламентируется статьей 138 главы 20 ТК РФ.

4.25. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в данном пункте срок выплатить не оспариваемую им сумму.

4.26. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры выплат, установленные локальными нормативными актами и трудовыми договорами, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.27. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

4.28. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (главы 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (глава 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (глава 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (главы 20, 21, 22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (глава 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (глава 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (глава 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (статья 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

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

5.2.4. Оказывать работникам материальную помощь в соответствии с Положением о порядке и размерах оказания материальной помощи работникам МОБУ лицея № 33.

5.2.5. Выплачивать выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка работнику при расторжении трудового договора по основаниям, указанным в ч.4 ст.178 ТК РФ, а также:

- временному педагогическому работнику, заключившему срочный трудовой договор на срок до двух месяцев в конце учебного года в выпускных 9, 11 классах;
- работнику, с которым в первые пять дней после выхода из ежегодного оплачиваемого отпуска расторгнут трудовой договор по п.5 ст.81;
- при увольнении работников при ликвидации организации, работникам, проработавшим в организации 25 и более лет, выплачивать выходное пособие сверх предусмотренного законодательством РФ в размере регионального МРОТ.

5.2.6. Педагогические работники, привлекаемые по решению уполномоченных органов исполнительной власти к проведению ГИА-9 и ГИА-11, освобождаются от основной работы на период их проведения с предоставлений им гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2.7. Компенсация за работу по подготовке и проведению ГИА-9 и ГИА-11 выплачивается всем педагогическим работникам, освобождаемым от основной работы на период проведения ГИА-9 и ГИА-11:

1) организаторам пунктов проведения экзаменов (далее ППЭ) в аудитории;
2) организаторам ППЭ вне аудитории;
3) членам государственной экзаменационной комиссии;
4) членам конфликтной комиссии;
5) членам предметных комиссий по соответствующим учебным предметам;
6) техническим специалистам;
7) специалистам по проведению инструктажа и обеспечению лабораторных работ;
8) экзаменаторам-собеседникам для проведения государственного выпускного экзамена в устной форме;
9) экспертам, оценивающим выполнение лабораторных работ по химии;
10) ассистентам для лиц с ограниченными возможностями здоровья детей – инвалидов и инвалидов;
11) руководителям ППЭ;
12) представителям образовательных организаций, сопровождающим обучающихся.

5.2.7. Участие работников в проведении ГИА-9 и ГИА-11 без освобождения от основной работы на период их проведения (например, в дни недели, свободные для соответствующих педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию) осуществляется по договору возмездного оказания услуг, заключение которого регулируется в статье 779 Гражданского кодекса Российской Федерации (далее – ГК РФ). В частности, частью 1 статьи 781 ГК РФ установлено, что заказчик обязан оплатить оказанные ему услуги в сроке и в порядке, которые указаны в договоре возмездного оказания услуг.

5.2.8. Подготовка и инструктаж педагогических работников по организации и проведению ГИА-9 и ГИА-11 не являются дополнительным профессиональным образованием (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности, право на которое не реже чем один раз в три года установлено для педагогических работников пунктом 2

части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Следовательно, затраты на подготовку и инструктаж педагогических работников по организации и проведению ГИА-9 и ГИА-11 не могут включаться в состав нормативных затрат, связанных с ДПО педагогических работников по профилю их педагогической деятельности, предусмотренных пунктом 6.4 Общих требований к определению нормативных затрат на оказание государственных (муниципальных) услуг в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего, дополнительного образования, применяемых при расчёте объёма субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) государственным (муниципальным) учреждением, утверждённых приказом Минпросвещения России от 20.11. 2018г. № 235.

5.2.9. В случаях, предусмотренных законодательством, педагогические работники в образовательных организациях вправе отказаться от участия в проведении ГИА по образовательным программам основного общего образования и среднего общего образования при наличии уважительных причин, а именно:

- по состоянию здоровья, подтверждённому медицинскими документами;
- по достижении возраста 65 лет;
- в связи с уходом за ребёнком-инвалидом в возрасте 18 лет;
- на основании листка нетрудоспособности в связи с уходом за больным родственником;
- при наличии у женщины детей в возрасте до трёх лет;
- в связи со смертью близкого родственника;
- по другим уважительным причинам, подтверждённым документально.

5.2.10. Участие педагогических работников в проведении репетиционных экзаменов (тренировочных тестированиях), целью которых является оценка качества подготовки выпускников общеобразовательной организации к прохождению ГИА-9 и ГИА-11 (далее – репетиционные экзамены), не входит в их непосредственные должностные обязанности, и может осуществляться с их письменного согласия и/или на условиях дополнительной оплаты и/или предоставления дополнительного отпуска.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательной организации не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.14. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.15. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

6.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

7.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

7.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

7.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля правильности расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной

организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с

физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ),

7.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ).

7.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

7.11. На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

7.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации

подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

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

8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

8.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

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

8.6. Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.7. Осуществлять контроль соблюдения порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

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

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

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

8.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

IX. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

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

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛИЦЕЙ № 33

СОГЛАСОВАНО
Председатель ПО МОБУ лицея № 33
_____ Т.Б. Пукас

Директор
МОБУ лицея № 33
_____ Т.Г. Еретенко

Положение
«О выплатах стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»

г. Таганрог

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение разработано на основании Постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», положения МОБУ лицея № 33 «Об оплате труда работников МОБУ лицея № 33» от 28.02.2022 № 168.

1.2. Настоящее положение регулирует порядок установления надбавки за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам по организации образовательного процесса. Положение «О выплатах стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы педагогическим работникам МОБУ лицея № 33» (далее – надбавка) разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33 (далее-лицей), в повышении результативности и качества работы по организации образовательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Положение предусматривает единые принципы установления надбавки.

1.4. Настоящее Положение определяет:

- критерии и показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника;
- порядок определения размера надбавки;
- порядок выплаты надбавки.

1.5. В рамках данного Положения под свидетельством интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника понимаются документально зафиксированные материалы, характеризующие достижения работника и (или) обучающихся под его руководством.

1.6. Положение распространяется на всех педагогических работников лицея, работающих по основной должности.

1.7. Распределение и установление надбавки производится на заседании научно-методического совета лицея с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации. Решение оформляется протоколом.

2. Критерии и показатели оценки интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника.

2.1. В основе определения размера надбавки лежат показатели интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника. Перечень критериев по определению результатов работы педагогического работника учитывает широкий спектр его профессиональной деятельности (Приложение).

2.2. Перечень критериев и показателей интенсивности и высоких результатов работы педагогического работника может быть дополнен, изменен с учетом особенностей образовательной системы лицея.

2.3. Накопление первичных данных для расчета надбавки ведется каждым педагогическим работником самостоятельно в процессе профессиональной деятельности и хранится 5 лет.

2.4. Надбавка не устанавливается:

- если на работника за период, по результатам которого устанавливается надбавка, налагалось дисциплинарное взыскание;
- педагогический работник имеет замечание за нарушение педагогической этики.

3. Порядок определения размера надбавки педагогическим работникам, ведущим урочные занятия.

3.1. Надбавка устанавливается педагогическому работнику по основной работе.

3.2. Надбавка педагогическим работникам, выплачивается один раз в конце текущего финансового года в пределах средств бюджета, имеющихся в учреждении на установление данной надбавки.
3.3. Решение об установлении надбавки, её размерах принимается директором лицея персонально в отношении конкретного педагогического работника на основании протокола совместного решения профсоюзной организации и научно-методического совета лицея. Решение оформляется письменным приказом директора.
3.4. Выплаты по надбавке не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
3.5. Выплаты по надбавке осуществляются в пределах фонда оплаты труда лицея, утвержденного на соответствующий финансовый год.
3.6. Применение надбавки не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).
3.7. Расчет размера надбавки к заработной плате педагогического работника производится в следующем порядке:
3.7.1. Надбавка выплачивается из суммы ассигнований оставшихся на конец текущего финансового периода за счёт экономии по фонду оплаты труда ($S_э$).
3.7.2. $S_э$ определяется вычитанием из суммы всех ассигнований на начало финансового года ($S_а$) суммы ассигнований на заработную плату всех работников лицея ($S_з$) и суммы ассигнований на премиальные выплаты в течение всего финансового года ($S_п$)

$$S_э = S_а – (S_з + S_п)$$

3.7.2. Первичная сумма надбавки педагогического работника ($S_{пер}$) определяется путём умножения суммы должностного оклада ($S_о$) на сумму надбавки в процентах, установленную экспертной комиссией ($S_н$%)

$$S_{пер} = S_о * S_н\%$$

3.7.3. Окончательные размер надбавки ($S_н$) рассчитывается путём умножения первичной суммы надбавки педагогического работника ($S_{пер}$) на коэффициент надбавки от экономии ($К_э$), который определяется отношением $S_э/\sum S_{пер}$

$$S_н = S_{пер} * К_э$$

3.8. Порядок подготовки документально зафиксированных материалов, характеризующих достижения работника и (или) обучающихся под его руководством:
3.8.1. Накопление первичных данных для расчета надбавки ведется каждым педагогическим работником самостоятельно в процессе профессиональной деятельности в течение текущего финансового года;
3.8.1. Не позднее, чем за 14 рабочих дней до окончания отчетного периода, педагогический работник представляет документальную информацию о выполнении им показателей, установленных критериями, руководителю методического объединения;
3.8.2. Не позднее, чем за 10 рабочих дней до окончания отчетного периода, руководитель методического объединения представляет на заседании научно-методического совета лицея проверенную и визированную документальную информацию о выполнении членами методического объединения показателей, установленных критериями;
3.8.3. Научно-методический совет лицея с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации устанавливает предварительное количество надбавки в процентах к должностному окладу педагогическому работнику за отчетный период и не позднее, чем за 5 рабочих дней до окончания отчетного периода, представляет протокол результатов на утверждение директору. Протокол подписывают все члены научно-методического совет лицея и председатель профсоюзной организации. Заседание научно-методического совета считается правомочным, если на нем присутствует не менее 75% от общего числа его членов;

3.8.4. Не позднее, чем за 2 рабочих дня до окончания отчетного периода бухгалтерия лицея осуществляет расчет надбавки к заработной плате.
3.8.5. Установление размера надбавки производится приказом директора лицея.

4. Порядок определения размера надбавки педагогу-психологу, социальному педагогу, не ведущим урочную деятельность.

4.1. Надбавка устанавливается педагогическому работнику по основной работе.
4.2. Надбавка выплачиваться ежемесячно.
4.3. Решение об установлении надбавки к должностному окладу, её размерах принимается директором лицея персонально в отношении конкретного педагогического работника. Решение оформляется письменным приказом директора.
4.4. Выплаты по надбавке не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.
4.5. Выплаты по надбавке осуществляются в пределах фонда оплаты труда лицея, утвержденного на соответствующий финансовый год.
4.6. Применение надбавки не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).
4.7 Сумма надбавки педагогического работника ($S_{над}$) определяется путём умножения суммы должностного оклада ($S_о$) на сумму надбавки в процентах,

$$S_{над} = S_о * S_{н\%}.$$

4.8. Расчет надбавки производится в следующем порядке:
4.8.1. Не позднее, чем за 5 рабочих дней до окончания текущего месяца, педагогический работник представляет документальную информацию о выполнении им показателей, установленных критериями, заместителю директора по учебно-воспитательной работе;
4.8.2. Заместитель директора по учебно-воспитательной работе предоставляет предварительный расчет надбавки в процентах к должностному окладу педагогическому работнику за текущий месяц на утверждение директору лицея не позднее, чем за 3 рабочих дня до окончания отчетного периода.
4.8.3. Не позднее, чем за 2 рабочих дня до окончания отчетного периода бухгалтерия лицея осуществляет расчет надбавки к заработной плате.

5. Порядок выплаты надбавки.

4.1. В лицее устанавливается отчетный период, по которому оценивается интенсивность и высокие результаты работы педагогического работника (ведущего урочные занятия) по организации образовательного процесса: с 1 января по 31 декабря текущего финансового года.
4.2. В лицее устанавливается отчетный период, по которому оценивается интенсивность и высокие результаты работы педагога-психолога, социального педагога (педагогические работники, не ведущие урочную деятельность) по организации образовательного процесса: текущий месяц.
4.2. Начисление и выплата надбавки производится без учета фактически отработанного времени.
4.3. Суммы надбавки предельными размерами не ограничиваются.

6. Заключительные положения.

5.1. Настоящее Положение утверждается директором лицея по согласованию с первичной профсоюзной организацией и с учетом мнения Совета лицея.
5.2. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения, связанные с производственной необходимостью, изменениями в образовательной системе лицея и (или) изменением в законодательстве РФ.
5.3. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения.

Приложение к Положению
о выплатах стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы
педагогическим работникам МОБУ лицея № 33,
ведущих учебные занятия

№	Критерии	Размер надбавки в %
1. Наличие позитивной динамики учебных достижений обучающихся		
1.1.	*Подтверждение высоких учебных результатов обучающихся по результатам предметных конкурсов, общественных смотров знаний и пр.*	
1.1.1	Муниципальный уровень	до 0,7%
1.1.2	Региональный уровень	до 1%
1.1.3	Федеральный уровень	до 1,4%
1.2.	*Всероссийская олимпиада школьников*	
1.2.1	Школьный этап	до 0,7%
1.2.2	Муниципальный этап	до 3%
1.2.3	Региональный этап	до 6%
1.2.4	Заключительный этап	до 10%
1.2.5.	Участие педагогических работников МОБУ лицея № 33 в работе жюри по проверке олимпиадных работ Муниципальный этап Региональный этап Заключительный этап	 до 1,5% до 3% до 5%
1.3	*Вузовские олимпиады, олимпиады всероссийских заочных Школ и др.*	до 3%
2. Наличие позитивных результатов внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам		
2.1.	*Наличие авторской образовательной программы внеурочной деятельности по предмету, имеющей экспертное заключение*	до 1,8%
2.2.	*Разнообразие форм привлечения обучающихся во внеурочную деятельность по предмету в т. ч.*:	
2.2.1	Участие обучающихся в сетевых, дистанционных формах дополнительного образования	до 1,4%
2.2.2	Участие обучающихся в региональных, всероссийских, международных конкурсах и проектах, организованных на официальном уровне	
2.2.2/1	Количество участников от 40 учащихся	до 1,4%
2.2.2/2	Количество участников от 30 до 39 учащихся	до 1%
2.2.2/3	Количество участников от 20 до 29 учащихся	до 0,7%
2.2.2/4	Количество участников до 20 учащихся	до 0,4%
2.2.2/5	Участие команды	до 1,4%
2.2.3	Результативность работы с обучающимися в рамках программы «Одаренные дети»	до 3%
2.2.4	Личный вклад педагогического работника в организацию участия воспитанников в работе воскресных школ по предмету, летних предметных школ, заочных школ ВУЗ	до 1,4%

2.2.5	Высокие достижения (первые и призовые места) обучающихся в конкурсах, проектах, спортивных соревнованиях		
2.2.5/1	Школьный уровень	до 0,7 %	
2.2.5/2	Муниципальный уровень	до 1,4%	
2.2.5/3	Региональный уровень	до 2,1%	
2.2.5/4	Федеральный уровень	до 3%	
2.2.6	Лицейское научное общество «Лидер»		
2.2.6/1	Подготовка участников	до 0,7%	
2.2.6/2	Подготовка победителей (призёров)	до 1,7%	
3. Использование современных образовательных технологий в образовательном процессе			
3.1.	*Наличие и внедрение авторской учебной программы, которая имеет экспертное заключение*	до 5%	
3.2.	*Использование современных программ, учебников, учебно-методических комплексов, которые являются для лицея новыми (один комплект по предмету – 0,7%)*	до 3,5%	
3.3	*Инновационный характер образовательных технологий, используемых педагогом при реализации инновационного содержания современных УМК*	до 3,6%	
3.4.	*Участие педагогического работника в модернизации образовательного процесса средствами экспериментальной, инновационной работы*		
3.4.1	Муниципальный уровень	до 0,7%	
3.4.2	Региональный уровень	до 1%	
3.4.3	Федеральный уровень	до 1,4%	
3.5.	*Использование технологий дистанционного обучения, видеоконференцсвязи и т.д.*	до 1,8%	
4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта			
4.1.	*Актуальность и инновационный характер педагогического опыта*	до 0,4%	
4.2.	*Обобщение и распространение педагогического опыта*		
4.2.1	Школьный этап	до 0,4%	
4.2.2	Муниципальный этап	до 0,7%	
4.2.3	Региональный этап	до 1%	
4.2.4	Федеральный этап	до 1,4%	
4.3.	*Семинары, конференции, мастер – классы, другие формы педагогической работы*		
4.3.1	Школьный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 0,4%	до 1,2%
4.3.2	Муниципальный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 0,7%	до 2,1%
4.3.3	Региональный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 1%	до 3%
4.3.4	Федеральный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 1,4%	до 4,2%
4.4.	*Использование средств информационных технологий*		
4.4.1	Наличие и систематическое обновление собственного сайта или блога (с 01 сентября по 30 июня обновление должно проходить не реже 2р/неделю)	до 3,6%	
4.4.2	Участие в сетевых профессиональных сообществах	до 1,8%	
4.4.3	Представление инновационного опыта на электронных площадках, имеющих лицензию (1,8% устанавливается при наличии не менее 3 участий (публикаций), за одно участие (публикацию) устанавливается – 0,6%)	до 1,8%	
4.4.4	Участие в Интернет – конференциях, вебинарах, форумах	до 1,8%	

4.4.5.	Ведение классного электронного журнала без замечаний		до 0,4%
4.5.	*Наличие объемных публикаций: учебное пособие, методические рекомендации, монографии, диссертационные исследования.*		до 7,2%
4.6.	*Наличие учебно-методических публикаций в региональных и федеральных журналах*		до 5%
4.7.	*Наличие международных и российских грантов в области образования*		до 15%
5. Участие в профессиональных конкурсах			
5.1.	*Участие в профессиональных конкурсах*		
5.1. 1	Школьный этап		до 0,4%
5.1. 2	Муниципальный этап		до 0,7%
5.1. 3	Региональный этап		до 1%
5.1. 4	Федеральный этап		до 1,4%
5.2.	*Призер профессиональных конкурсов*		
5.2. 1	Школьный этап		до 1,1%
5.2. 2	Муниципальный этап		до 2,1%
5.2. 3	Региональный этап		до 3,2%
5.2. 4	Федеральный этап		до 4,4%
6. Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного			
6.1	*Наличие авторской программы воспитания лицеистов (школьников) имеющей экспертное заключение*		до 1,2%
6.2	*Разнообразие форм привлечения обучающихся во внеурочную деятельность*		
6.2.1	Участие обучающихся в сетевых и международных дистанционных формах дополнительного образования	до 10 человек	до 0,15%
		от 10 до 15 человек	до 0,20%
		свыше 15 человек	до 0,25%
6.2.2	Участие обучающихся в международных конкурсах и проектах под руководством классного руководителя	до 0,25%	
6.2.3	Высокие достижения (первые и призовые места) обучающихся в конкурсах, проектах под руководством классного руководителя		
6.2.3/1	Школьный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 0,4%	до 1,2%
6.2.3/2	Муниципальный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 0,7%	до 2,1%
6.2.3/3	Региональный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 1,0%	до 3,0%
6.2.3/4	Федеральный этап – участие/наличие победителя (призёра)	до 1,3%	до 4,2%
6.3	*Результативность деятельности классного руководителя по освоению учащимися ФГОС (в 10-11 классах до окончания 2021-2022 учебного года ГОС)*		
6.3.1	Отсутствие фактов выбытия учащихся в течение предоставляемого периода		0,25%
6.3.2	Итоги учебного триместра/учебного полугодия/учебного года		
6.3.2/1	Отсутствие неуспевающих по итогам учебного триместра/учебного полугодия/учебного года		0,25%
6.3.2/2	Отсутствие обучающихся по итогам учебного года условно переведённых в следующий класс		0,25%
6.3.2/3	Отсутствие обучающихся по итогам учебного года оставленных на		0,25%

	повторный курс обучения	
6.3.2/4	Сохранность доли отличников по итогам учебного триместра/учебного полугодия/учебного года	0,25%
6.3.2/5	Сохранность доли обучающихся на «4» и «5» (сохранность уровня качества обученности класса) по итогам учебного триместра/учебного полугодия/учебного года	0,25%
6.3.2/6	Положительная динамика доли обучающихся на «4» и «5» (повышение уровня качества обученности класса) по итогам учебного триместра/учебного полугодия/учебного года по сравнению с предыдущим периодом	0,25%
6.3.2/7	Отсутствие обучающихся имеющих одну «3»/»4» по итогам учебного триместра/учебного полугодия/учебного года	0,25%
6.4	Результативность деятельности классного руководителя по привлечению в систему дополнительного образования	
6.4.1	Процент охвата обучающихся системой дополнительного образования на уровне не менее 65% и выше	0,25%

Приложение к Положению
о выплатах стимулирующего характера
за интенсивность и высокие результаты работы
педагогическим работникам МОБУ лицея № 33,
педагогу-психологу, социальному педагогу

№	Критерии	Размер надбавки в % от должностного оклада
1.Качество и результативность коррекционно-консультативной работы		
1.1.	*Соответствие психодиагностического инструментария исследуемой проблеме*	до 10%
1.2.	*Эффективность использования психодиагностического материала*	до 10%
1.3.	*Положительная динамика развития обучающихся по результатам диагностики.*	до 10%
2.Качество и результативность развивающей работы		
2.1.	*Качество усвоения развивающих программ*	до 10%
2.2.	*Динамика овладения детьми знаниями, умениями, навыками в процессе развивающей работы*	до 10%
2.3.	*Сложность контингента*	до 10%
2.4.	*Оптимальное использование результатов психодиагностики*	до 10%
3.Использование современных педагогических технологий (информационно-коммуникативных, здоровьесберегающих)		
3.1.	*Использование ТСО, мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудиоаппаратуры, здоровьесверегающих технологий*	до 30%
4. Профилактико – просветительская работа		

4.1.	*Дополнительная психолого-просветительская и методическая работа с родителями, педагогами, другими специалистами, учащимися*	до 30%
4.2.	*Положительная оценка деятельности педагогов со стороны детей и родителей*	до 30%
5. Обобщение и распространение опыта работы педагогов		
5.1.	*Проведение мастер-классов, открытых занятий, выступления на конференциях, семинарах, круглых столах, РМО, наставничество, наличие публикаций и.т.п.*	
5.1.1.	Школьный этап	до 20%
5.1.2.	Муниципальный этап	до 25%
5.1.3.	Региональный этап	до 30%
5.1.4.	Федеральный этап	до 35%
6. Участие в методической, научно-исследовательской работе		
6.1.	*Наличие собственных методических, дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, раздаточного материала*	до 30%
7. Повышение квалификации, профессиональная подготовка		
7.1.	*Повышение квалификации по накопительной системе*	до 10%
7.2.	*Самообразование (формы взаимодействия со специалистами центра, результат)*	до 10%
7.3.	*Осведомленность о новинках психолого-педагогической литературы, использование их в самообразовании, практике*	до 10%
8. Дополнительный критерий.		
8.1.	*Непрерывный стаж работы в лицее (не менее 1 года)*	до 10%
8.2.	*Качественная работа, не входящая в круг основных обязанностей и повышающая авторитет лицея*	до 10%

В данном сшиве прошито, пронумеровано и скреплено печатью директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33

_____ (6) листов

Директор МОБУ лицей № 33

_____ /Т.Г. Еретенко/

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛИЦЕЙ № 33

«Согласовано»
Председатель ПО МОБУ лицея № 33
_____ Г.В. Пукас

«Утверждаю»
Директор
МОБУ лицея № 33
_____ Т.Г. Цветенко

Положение
«Об оценке эффективности деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 города Таганрога»

г. Таганрог

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оценке эффективности деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 (далее - Положение) определяет порядок и критерии оценки эффективности профессиональной деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 города Таганрога.

1.2. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов: Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», положения МОБУ лицея № 33 «Об оплате труда работников МОБУ лицея № 33» от 28.02.2022 № 168, в целях повышения качества работы заместителей директора МОБУ лицея № 33, развития творческой активности и проявления инициативы в реализации поставленных задач, оптимизации образовательной деятельности и эффективности управленческой деятельности.

1.3. Задачи оценки эффективности профессиональной деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33:

- получение объективных данных о текущем состоянии, а в дальнейшем - динамике успешности, конкурентоспособности деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 на основе внешней экспертной оценки деятельности;
- выявление потенциала и проблемных направлений для работы по повышению эффективности деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 согласно полученным данным;
- проведение системной самооценки заместителями директора МОБУ лицея № 33 собственных результатов профессиональной деятельности.

2. Основания и порядок проведения оценки

2.1. Основанием для оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 служит публичный отчет муниципального образовательного учреждения, ежегодно представляемый руководителем муниципального образовательного учреждения Учредителю и размещаемый на сайте муниципального образовательного учреждения.

2.2. Данные Публичного отчета муниципального образовательного учреждения позволяют оценить уровень эффективности управления заместителями директора по направлениям.

2.3. По каждому направлению формируются и утверждаются показатели, позволяющие оценить деятельность заместителей директора МОБУ лицея № 33.

2.4. Для измерения значения каждого показателя формируются индикаторы, которые позволяют в зависимости от значения показателя присваивать то или иное количество баллов заместителям директора МОБУ лицея № 33.

2.5. Система показателей качества и результативности труда заместителей директора МОБУ лицея № 33 со значениями индикаторов утверждается настоящим Положением.

2.6. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 создаётся экспертная комиссия.

2.7. Экспертная комиссия на основе представленных Публичных отчётов осуществляет оценку профессиональной деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33.

2.8. Председателем экспертной комиссии назначается директор МОБУ лицея № 33. Состав и полномочия комиссии утверждаются приказом директора МОБУ лицея № 33.

2.9. Оценка профессиональной деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 производится по итогам истекшего учебного года.

2.10. Экспертная комиссия согласовывает решение о назначении и размере надбавки за качество выполняемых работ (далее - надбавка) открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола издается приказ о назначении надбавки на следующий учебный год.

2.11. Назначение надбавки заместителям директора МОБУ лицея № 33 производится в соответствии с набранными баллами по показателям и критериям эффективности.

Надбавка назначается приказом директора МОБУ лицея № 33, в том числе на период 1 месяц/ 3 месяца/ 6 месяцев/ 1 год.

Выплата надбавки производится ежемесячно.

Надбавка выплачивается ежемесячно при условии наличия планируемой экономии бюджета учреждения за год, в том числе планируемой экономии за расчетный период, которая обеспечит выплату установленного размера надбавки.

2.12. Для стимулирования заместителей директора МОБУ лицея № 33 в соответствии с набранными баллами применяется надбавка за качество выполняемых работ к должностному окладу.

2.13. Максимальное количество баллов соответствует следующим максимальным размерам надбавки за качество выполняемых работ:

Должность заместителя директора	Максимальное количество баллов	Максимальный размер надбавки в процентах к должностному окладу
Заместитель директора по УВР, ВР	98 баллов	70%
Заместитель директора по АХР	94 балла	70%

2.14. Из списка претендентов на установку надбавки за эффективность деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33 исключаются следующие категории заместителей директора МОБУ лицея № 33:

2.14.1. Лица, проработавшие в должности заместителя директора МОБУ лицея № 33 менее 6-ти месяцев;

2.14.2. Имеющие дисциплинарные взыскания в виде выговора.

3. Показатели оценки эффективности деятельности заместителей директора МОБУ лицея № 33

3.1. Профессиональная деятельность заместителей директора по воспитательной и учебно-воспитательной работе МОБУ лицея № 33 оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим показателям:

№ п\п	Показатели/ критерии деятельности	Способ оценивания	Максимальное количество баллов	Общее образование
1.1	Обеспечение обязательности общего образования (сохранение контингента обучающихся, отсутствие случаев отчисления учащихся без обеспечения дальнейшего получения среднего (полного) общего образования)	Контингент обучающихся сохранен – 1 балл. Наличие обучающихся, не получивших основное общее образование до достижения 15-летнего возраста (–1 балл от итоговой суммы баллов)	1	+
1.2	Организация профильных классов на уровне среднего общего образования	Наличие – 1 балл;	1	+
1.3	Организация предпрофильной подготовки в 9-х классах	Наличие – 1 балл;	1	+
1.4	Уровень успеваемости выпускников начальной школы	Средний балл выше муниципального по русскому языку – 0,5 балла. Средний балл выше муниципального по математике – 0,5 балла.	1	+
1.5	Наличие выпускников на уровне основного общего образования, получивших аттестаты особого образца	Наличие – 1 балл;	1	+
1.6	Уровень успеваемости выпускников на уровне основного общего образования по результатам ОГЭ	Средний балл выше муниципального по русскому языку – 0,5 балла. Средний балл выше муниципального по математике – 0,5 балла.	1	+
1.7	Наличие выпускников на уровне основного общего образования, получивших справку	Наличие – (–0,5 балла от итоговой суммы баллов);	0	+
1.8	Наличие выпускников на уровне среднего (полного) общего образования, награжденных медалями «За особые успехи в учении»	Наличие – 1 балл;	1	+
1.9	Уровень успеваемости выпускников на уровне среднего общего образования по результатам ЕГЭ по русскому языку	Средний балл выше муниципального – 1 балл	1	+
1.10	Уровень успеваемости выпускников на уровне среднего общего образования по результатам ЕГЭ по математике	Средний балл выше муниципального – 1 балл	1	+
1.11	Наличие выпускников на уровне среднего общего образования, выбирающих ЕГЭ по 3 и более предметам	Более 50% выпускников ступени среднего (полного) общего образования выбирают ЕГЭ по 3 и более предметам – 1 балл	1	+
1.12	Наличие выпускников на уровне среднего общего образования, получивших по результатам ЕГЭ по предметам 80 и более баллов	Наличие – 1 балл;	1	+

1.13	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (за исключением обучающихся, оставленных на повторный курс обучения с учетом рекомендации ПМПК)	Наличие обучающихся, оставленных на повторный курс обучения (–1 балл от итоговой суммы баллов)	0	+
1.14	Наличие выпускников на уровне среднего общего образования, получивших справку	Наличие – (–0,5балла от итоговой суммы баллов);	0	+
1.15	Наличие обучающихся, подготовленных школой и ставших победителями или призерами предметных олимпиад, научно-практических конференций, творческих конкурсов, соревнований	На муниципальном уровне – 1 балл; На региональном уровне – 4 балла; На всероссийском или международном уровнях – 5 баллов	10	+
1.16	Привлечение и закрепление молодых специалистов	Доля педагогов со стажем работы до 5 лет 10% и более – 1 балл	1	+
1.17	Уровень квалификации	Наличие не менее чем у 50% педагогических работников квалификационных категорий – 1 балл	1	+
1.18	Повышение квалификации	Доля педагогических работников, прошедших обучение на курсах повышения квалификации в течение последних 2 лет в объеме не менее 72 часов от 10% до 30% – 1 балл; 30% до 50% – 2 балла; свыше 50% –3 балла	3	+
1.19	Профессиональное развитие	Участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства На федеральном уровне – 3 балла На региональном уровне – 2 балла На муниципальном уровне – 1 балл	6	+
1.20	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся)	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – (–1балл за каждую от итоговой суммы баллов)	0	+
1.21	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством образования в образовательном учреждении	Наличие мониторинга удовлетворенности качеством образования – 1 балл Степень удовлетворенности по результатам мониторинга высокая – 2 балла, средняя/низкая – 0 баллов. Наличие обоснованных жалоб на качество образования – (–1балл за каждую) Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество образования – (–3балла от итоговой суммы баллов)	2	+
1.22	Динамика числа учащихся, поставленных на учет в комиссии по делам	Отсутствие стоящих на учете – 2 балла; наличие индивидуальных	3	+

	несовершеннолетних	программ сопровождения состоящих на учете – 1 балл; снижение количества стоящих на учете по сравнению с предыдущим периодом – 1 балл; повышение количества стоящих на учете по сравнению с предыдущим периодом – (–1балл)		
2.1	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса экспериментальной площадки, базовой площадки, ресурсного центра, базового (опорного) образовательного учреждения, наличие научно-методических публикаций)	Наличие статуса с программой на муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+
2.2	Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. Подготовка учреждением мероприятий городского, областного и федерального уровней.	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+
2.3	Личное участие в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности, экспертных группах и их результативность	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+
2.4	Наличие и продуктивность реализации образовательной программы и программы развития муниципального образовательного учреждения	Наличие программы развития – 1 балл	1	+
2.5	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся	Реализация технологии дистанционного обучения – 1 балл; обучение по индивидуальным учебным планам – 1 балл; индивидуальное обучение – 1 балл	3	+
3.1	Публичная отчетность	Наличие публичного доклада о деятельности учреждения за год – 1 балл	1	+
3.2	Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)	1 балл за каждые 50,0 тыс. рублей	10	+
3.3	Общественная составляющая управления	Наличие органа общественного управления муниципального образовательного учреждения, в котором представлены **все** участники образовательного процесса – 1 балл; наличие и активная деятельность органов самоуправления детей – 1 балл; наличие и активная деятельность	3	+

		попечительского (управляющего) совета – 1 балл		
3.4	Обновление сайта муниципального образовательного учреждения не реже 2-х раз в месяц	Обновление сайта не реже 2-х раз в месяц – 2 балла; соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл	3	+
4.1	Организационно-правовая форма муниципального образовательного учреждения	Бюджетное – 2 балла Автономное – 3 балла	3	+
4.2	Обновление образовательной инфраструктуры	Наличие эстетического оформления муниципального образовательного учреждения – 1 балл	1	+
4.3	Выполнение мероприятий по энергосбережению	Наличие программы энергосбережения – 1 балл; наличие приборов учета всех видов энергии и воды – 1 балл; положительная динамика расходования объемов потребления всех видов энергии – 1 балл	3	+
4.4	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 1 балл. Наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – (–1 балл).	1	+
4.5	Эффективное использование средств областного бюджета в части финансового обеспечения выполнения муниципального задания	Сверхнормативное использование средств областного бюджета в части подушевого нормативного финансирования, образование кредиторской задолженности на 1 января – (-20) баллов.	0	+
4.6	Исполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников	Исполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников – 1 балл. Неисполнение целевого показателя средней заработной платы педагогических работников – (-1) балл.	1	+
4.7	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (кроме дополнительных платных услуг)	Наличие внебюджетных средств кроме дополнительных платных услуг (родительская плата, аренда, безвозмездные перечисления и т.п.) – 1 балл	1	+
4.8	Наличие дополнительных платных услуг	Наличие дополнительных платных услуг – 1 балл.	1	+
5.1	Безопасность участников образовательного процесса	Наличие предписаний ГПН, СЭН – (–1 балл); отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 1 балл	1	+

5.2	Планирование здоровье сберегающих мероприятий	Наличие программы развития здоровье сберегающих технологий, пропаганды здорового образа жизни – 1 балл	1	+
5.3	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся	Организация лагерей с дневным пребыванием – 1 балл. Организация трудоустройства несовершеннолетних – 1 балл	2	+
5.4	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – 1 балл. Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – (–1 балл)	1	+
5.5	Уровень здоровья обучающихся	Снижение доли пропущенных по болезни учебных дней (ниже, чем в предыдущий период на 10 и более % – 2 балла)	2	+
5.6	Организация питания	% охвата учащихся горячим питанием выше, чем в среднем по району – 1 балл. Наличие двухразового питания – 1 балл. Соблюдение норм питания (наличие замечаний СЭС (–1 балл))	2	+
6.1	Уровень исполнительской дисциплины (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл	1	+
6.2	Отсутствие дисциплинарных взысканий	Отсутствие – 1 балл. Наличие дисциплинарных взысканий – (–1 балл)	1	+
7	**ИТОГО**		**98**	

2.1. Профессиональная деятельность заместителя директора по административно-хозяйственной работе МОБУ лицея № 33 оценивается экспертной комиссией в баллах по следующим показателям:

№ п\п	Показатели/ критерии деятельности	Способ оценивания	Мак. кол-во баллов	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе
Эффективность реализации образовательной программы муниципального образовательного учреждения				
1.	Благоприятный психологический климат в коллективе (стабильный коллектив, отсутствие обоснованных жалоб со стороны сотрудников, родителей, обучающихся)	Наличие обоснованных жалоб со стороны педагогов, родителей, обучающихся – (–1 балл за каждую от итоговой суммы баллов) у всех заместителей директора с учетом кураторства	0	+
2.	Удовлетворенность участников образовательного процесса качеством условий образования в лицее	Наличие предписаний контрольно-надзорных органов на качество условий образования – (–3балла от итоговой суммы баллов)	0	+
Эффективность инновационной (научной, методической, организационной) деятельности муниципального образовательного учреждения				

3.	Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы (наличие статуса экспериментальной площадки, базовой площадки, ресурсного центра, базового (опорного) образовательного учреждения, наличие научно-методических публикаций)	Наличие статуса с программой на муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+
4.	Организация и проведение на базе муниципального образовательного учреждения семинаров, совещаний, конференций и т.п. Подготовка учреждением мероприятий городского, областного и федерального уровней.	На муниципальном уровне – 1 балл; на областном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+
5.	Личное участие заместителя руководителя лицея в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях, научной деятельности, экспертных группах и их результативность	На муниципальном уровне – 1 балл; на региональном уровне – 2 балла; на федеральном уровне – 3 балла	6	+
6.	Создание доступной среды обучения для различных категорий обучающихся	Реализация технологии дистанционного обучения – 1 балл; индивидуальное обучение – 1 балл; - семейное обучение – 3 балла	5	+
Эффективность реализации государственно-общественного характера управления муниципальным образовательным учреждением				
7.	Публичная отчетность	Наличие публичного отчета о деятельности МОБУ лицея № 33 за учебный год – 1 балл	1	+
8.	Готовность к новому учебному году	Положительный Акт проверки готовности МОБУ лицея № 33 к новому учебному году	1	+
9.	Безопасность образовательного учреждения	Наличие согласованного Паспорта безопасности МОБУ лицея № 33 к новому учебному году	1	+
10.	Безопасность образовательного учреждения	Наличие согласованного Паспорта антитеррористической защищенности и техногенной безопасности МОБУ лицея № 33	1	+
11.	Безопасность образовательного учреждения	Положительный Акт обследования антитеррористической защищенности МОБУ лицея № 33 к новому учебному году.	1	+
12.	Готовность к новому учебному году	Наличие свидетельства о готовности к работе в отопительном периоде	1	+
		Наличие плана ФХД МОБУ лицея № 33	1	+
		Наличие плана закупок, товаров и услуг	1	+
		Своевременность составления плана проведения работ (дорожной карты) по текущему ремонту к новому учебному году	1	+

13.	Инвестиционная привлекательность (привлечение внебюджетных средств)	1 балл за каждые 50,0 тыс. рублей	10	+
14.	Обновление сайта муниципального образовательного учреждения не реже 2-х раз в месяц по курируемым направлениям	Обновление сайта не реже 2-х раз в месяц – 2 балла; соответствие информации, размещаемой на сайте, требованиям законодательства – 1 балл	3	+
Эффективность финансово-экономической и имущественной деятельности муниципального образовательного учреждения				
15.	Организационно-правовая форма муниципального образовательного учреждения	Бюджетное – 2 балла Автономное – 3 балла	3	+
16.	Обновление образовательной инфраструктуры	Наличие эстетического оформления муниципального образовательного учреждения – 1 балл	1	+
17.	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля	Отсутствие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – 1 балл. Наличие замечаний по неэффективному расходованию бюджетных средств со стороны органов финансового контроля – (– 1 балл	1	+
18.	Улучшение материально-технической базы учреждения путем привлечения внебюджетных средств (кроме дополнительных платных услуг)	Наличие внебюджетных средств кроме дополнительных платных услуг (родительская плата, аренда, безвозмездные перечисления и т.п.) – 1 балл	1	+
19.	Наличие дополнительных платных услуг	Наличие дополнительных платных услуг – 1 балл.	1	+
Эффективность обеспечения условий, направленных на здоровьесбережение и безопасность участников образовательного процесса				
20.	Безопасность участников образовательного процесса	Наличие предписаний ГПН, Роспотребнадзора – (–1 балл);	6	+
		Отсутствие травматизма среди обучающихся и работников во время образовательного процесса – 1 балл;		+
		Наличие оформленной декларации пожарной безопасности – 1 балл		+
		Наличие согласованного паспорта безопасности МОБУ лицея № 33 к новому учебному году – 1 балл		+
		Наличие согласованного паспорта антитеррористической защищенности и техногенной безопасности МОБУ лицея № 33 – 1 балл		+
		Положительный акт обследования антитеррористической защищенности МОБУ лицея № 33 к новому учебному году – 1 балл		+
		Наличие свидетельства о		+

		готовности к работе в отопительном периоде учебного года – 1 балл		
21.	Планирование мероприятий по организации круглогодичного оздоровления, отдыха и труда обучающихся	Организация лагерей с дневным пребыванием – 1 балл Организация трудоустройства несовершеннолетних – 1 балл	2	+
22.	Проведение практических мероприятий, формирующих способность обучающихся и педагогов к действиям в экстремальных ситуациях	Отсутствие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – 1 балл. Наличие замечаний со стороны ГО и ЧС, органов ГПН – (–1 балл)	1	+
23.	Уровень здоровья обучающихся	Снижение доли пропущенных по болезни учебных дней (ниже, чем в предыдущий период на 10 и более % – 2 балла)	1	+
24.	Организация питания	Наличие организации бесплатного питания для детей из малоимущих семей - 1 балл; Наличие горячего питания в двух сменах 1 балл; Наличие замечаний Роспотребнадзора - минус 1 балл)	2	+
25.	Санитарно-гигиенические условия	Наличие качественных санитарно-гигиенических условий: питьевой режим- 1 балл; тепловой режим – 1 балл; освещенность учебных кабинетов – 1 балл; своевременная и эффективная дератизация, дезинсекция и др. – 1 балл	4	+
26.	Организация жизнедеятельности учреждения	Своевременность заключения договоров по обеспечению жизнедеятельности учреждения (отопление, электроснабжение, водоснабжение, водоотведение, вывоз ТБО и т.д.)	2	+
		Наличие исправных приборов учета и обеспечение их бесперебойной работы, соблюдение установленных лимитов потребления энергоресурсов, их своевременная поверка, а также сдача показаний учета	2	+
		Наличие выполненных ремонтных работ своими силами к новому учебному году -1 балл за каждый объект	13	+
		Высокое качество благоустройства территории	1	+
		Своевременность обеспечения учебных кабинетов, мастерских, служебных, бытовых, хозяйственных и других помещений, пищеблоков оборудованием и инвентарем, отвечающим требованиям правил	1	+

		и норм безопасности жизнедеятельности		
		Обеспечение сохранности материальных ценностей, имущества, мебели, инвентаря лицея; отсутствие краж лицейского имущества	1	+
		Обеспечение выполнения требований электробезопасности – 1 балл; охраны труда и техники безопасности в помещениях лицея – 1 балл; безопасности перевозок обучающихся на спортивные, культурно-досуговые и др. мероприятия – 1 балл.	3	+
Уровень исполнительской дисциплины				
27.	Уровень исполнительской дисциплины заместителя директора (своевременное предоставление информации, качественное ведение документации)	Своевременное предоставление качественной информации – 1 балл	1	+
28.	Отсутствие дисциплинарных взысканий у заместителя директора	Отсутствие – 1 балл. Наличие дисциплинарных взысканий – (–1 балл)	1	+
29.	Качественное выполнение разовых поручений по производственной необходимости по распоряжению директора	Наличие - 1 балл	1	+
ИТОГО			**94**	

3.2. Оценка эффективности деятельности заместителя директора МОБУ лицея № 33 и объем надбавки определяется следующим образом:

- оценивается каждый показатель деятельности муниципального образовательного учреждения в баллах;

- суммируется набранное количество баллов по всем показателям деятельности муниципального образовательного учреждения;

- производится расчет размера надбавки за качество выполняемых работ (в части оценки эффективности деятельности заместителя директора) к должностному окладу заместителя директора МОБУ лицея № 33 исходя из стоимости 1-го балла и суммарного количества баллов по всем показателям деятельности.

В данном сшиве прошито, пронумеровано и скреплено печатью директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33

_____ (6) листов

Директор МОБУ лицея № 33

_____ /Т.Г. Еретенко/

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛИЦЕЙ № 33

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПО МОБУ лицея № 33
_____ Б. Пукас

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
МОБУ лицея № 33
_____ Е.Г. Еретенко

Положение
«О выплате материальной помощи работникам МОБУ лицея № 33»

г. Таганрог

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение «О порядке выплаты материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного учреждения лицея № 33» (далее - Положение) разработано на основе Трудового кодекса Российской Федерации, Постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», положения МОБУ лицея № 33 «Об оплате труда работников МОБУ лицея № 33» от 28.02.2022 № 168.

1.2. Настоящее Положение - локальный нормативный акт, являющийся неотъемлемой частью «Положения об оплате труда работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33» и регламентирующий деятельность лицея по порядку выплаты материальной помощи работникам.

1.3. Настоящее Положение применяется при выплате материальной помощи работникам муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33 (далее по тексту – Лицей), ведущих трудовую деятельность, как по основному месту работы, так и работающих по внешнему или внутреннему совместительству.

1.3. Настоящее Положение предусматривает порядок и условия материальной поддержки работников Лицея.

2. Источники средств для оказания материальной помощи работникам.

2.1. Лицей в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда и в соответствии с действующим законодательством самостоятельно, определяет порядок использования своих средств, направляемых на материальную помощь работников.

2.2. Источником выплаты материальной помощи работникам являются средства в объёме до 1 процента от планового фонда оплаты труда, сформированного за счёт бюджетных средств, и внебюджетные средства в объёме, определяемом лицеем самостоятельно.

2.3. Выплата материальной помощи работникам может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на оказание материальной помощи при условии гарантированного выполнения всех обязательств Лицея по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных надбавок и доплат.

3.Условия оказания материальной помощи.

3.1. Материальная помощь оказывается работнику, бывшему работнику, родственнику.

3.2. Под бывшим работником понимается тот, кто вышел из учреждения на пенсию по старости и более нигде не работал и не работает.

3.3. Под родственником понимается супруг (супруга), родители, дети.

3.4. Выдача материальной помощи работнику производится не позднее недельного срока со дня подачи директору Лицея таких документов, как:

- письменное заявление работника лицея или представительного органа работников лицея (первичной профсоюзной организации);
- документы (или их заверенные копии), подтверждающие возникновение особого случая: свидетельство о смерти; свидетельство о браке (с предоставлением копии листов паспорта, указывающих на вступление в брак впервые); свидетельство о рождении ребенка; чеки, квитанции об оплате, справки, выписки и прочие документы, подтверждающие оплату или необходимость оплаты расходов на лечение; документы (в том числе служебные записки курирующего заместителя начальника управления или ответственного специалиста), подтверждающие возникновение непредвиденных обстоятельств, приведших к тяжелому финансовому положению.

3.5. Решение о выплате работнику (бывшему работнику или родственнику) материальной помощи принимает директор лицея по согласованию с председателем профсоюзной организации. Принятое решение о выплате материальной помощи оформляется письменным приказом.

3.7. В случае смерти (гибели) работника материальная помощь оказывается члену его семьи (родственнику).
3.8. Денежный объем материальной помощи работнику лицея определяется в абсолютном размере при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами и конкретизируются в приказе директора лицея.
7.1. Материальная помощь не является заработной платой и не учитывается при определении соотношения заработной платы работников лицея.
7.6. Материальная помощь работникам лицея может оказываться в следующих случаях:

Таблица № 1

№ п/п	Критерии	Размер материальной помощи, руб.
1	В случае смерти близких родственников (муж, жена, отец, мать, сын, дочь)	1 должностной оклад
2	В случае вступления в брак впервые	0,5 должностного оклада
3	В случае рождения ребенка	1 должностной оклад
4	В случае болезни (работника) для оплаты расходов на лечение, в том числе на возмещение оплаченных работником расходов	в размере суммы затрат на лечение, но не более 2 должностных окладов в год
5	В случае непредвиденных обстоятельств, приведших к тяжелому финансовому положению руководителя (стихийное бедствие, пожар, кража, ограбление, аварийные и прочие непредвиденные ситуации, повлекшие утрату имущества и/или ухудшение материального положения)	не более 0,5 должностного оклада

4. Заключительные положения.

Настоящее Положение является неотъемлемой частью Коллективного договора.

В данном сшиве прошито, пронумеровано и скреплено печатью директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33

_____ (24) листов

Директор МОБУ лицея № 33

_____ /Т.Г. Еретенко/

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ЛИЦЕЙ № 33

«СОГЛАСОВАНО»
Председатель ПО МОБУ лицея № 33
_____ Е.В. Пукас

Директор
МОБУ лицея № 33
_____ Т.Г. Еретенко

Положение
«О премировании работников муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33»

г. Таганрог

1.Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано на основании Постановления Администрации города Таганрога от 25.02.2022 № 267 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений системы образования города Таганрога», положения МОБУ лицея № 33 «Об оплате труда работников МОБУ лицея № 33» от 28.02.2022 № 168., в целях усиления материальной заинтересованности работников лицея в повышении эффективности труда, улучшении качества оказываемых ими услуг, создания условий для повышения квалификации работников.

1.2. Положение распространяется на всех работников МОБУ лицея № 33, работающих по основной работе.

2. Условия премирования работников МОБУ лицея № 33.

2.1. Работникам МОБУ лицея № 33 могут выплачиваться премии по итогам работы в целях поощрения за результаты труда. При премировании учитывается как индивидуальный, так и коллективный результат труда.

2.2. Премирование работников МОБУ лицея № 33 осуществляется на основании приказа начальника Управления образования г. Таганрога. Обоснованием для премирования является служебная записка курирующего заместителя директора МОБУ лицея № 33 или руководителя методического объединения.

2.3. Премия устанавливается по основной работе при условии обеспечения указанной выплаты финансовыми средствами.

2.4. Конкретный размер премии работникам МОБУ лицея № 33 определяется как в процентах к должностному окладу, так и в абсолютном размере.

2.5. Условия выплаты премии Работникам МОБУ лицея № 33:

Таблица № 1

№ п/п	Показатели	Размер премии в процентах от должностного оклада
1	Успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей, в том числе:	до 200%
2	Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	до 100 %
3	Качественная подготовка и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения, в том числе:	до 320%
3.1	Организация и проведение мероприятий лицейского, городского, областного и федерального уровней	до 100 %
3.2	Высокие результаты во всероссийской олимпиаде, соревнованиях, конкурсах, смотрах и других мероприятиях: - на муниципальном уровне - на региональном уровне - на федеральном уровне	 до 50 % до 70 % до 100 %
4	Участие в выполнении особо важных работ и мероприятий - в течение отчетного месяца	до 100 %
5	Соблюдение исполнительской дисциплины, в том числе:	до 100%
5.1	Своевременность и полнота подготовки отчетности и прочих заданий	до 50 %
5.2	Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций	до 50 %

6	Обеспечение сохранности государственного (муниципального) имущества, в том числе:	до 100%
6.1	Организация особого режима работы, связанного с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения	до 50%
6.2	Личный вклад, направленный на эффективное использование материальных ресурсов и имущества, находящегося в оперативном управлении учреждения	до 50%

2.6. Размер премии в установленном диапазоне определяется исходя из степени эффективности результата труда работника и конкретизируются в приказе директора МОБУ лицея № 33.

2.7. За счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, работнику МОБУ лицея № 33 может устанавливаться премия за вклад в повышение эффективности образовательного, воспитательного и бюджетного процесса.

2.8. Премирование работников может производиться только при наличии денежных средств по соответствующим источникам, предусмотренным для оплаты труда, которые могут быть израсходованы на оказание выплаты премии при условии гарантированного выполнения всех обязательств Лицея по выплате окладов (должностных окладов), а также установленных надбавок и доплат.

2.9. Основанием для прекращения премирования может служить:

- нарушение правил внутреннего распорядка;
- наличие дисциплинарного взыскания;
- неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, поручений, заданий руководства;
- нарушение устава и прочих локальных нормативных документов МОБУ лицея № 33;
- изменение условий оплаты труда;
- прочие основания, следствием которых стало ухудшение деятельности МОБУ лицея № 33.

В данном сшиве прошито, пронумеровано и скреплено печатью директора муниципального общеобразовательного бюджетного учреждения лицея № 33

_____ (2) листов

Директор МОБУ лицей № 33

_____ /Т.Г. Еретенко/