

Муниципальное общеобразовательное учреждение «Волжский городской лицей»
425000 Россия, Республика Марий Эл,
г. Волжск, ул. Маяковского, 9
e-mail: schol7@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» на 2023-2026 годы

Подписан сторонами:

От работодателя:
Директор МОУ «ВГЛ»


Захарова С.М.

МП
«10» февраля 2023 г.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
Мазинова Г.И.



МП
«10» февраля 2023 г.

Численность работников – 82
Отрасль - Образование

Проведена уведомительная регистрация
в государственном казенном учреждении
Республики Марий Эл «Центр занятости
населения города Волжска и
Волжского района»
Регистрационный номер 81
от « 9 » марта 20 23.
Ответственное лицо:
Кр. имен. Биллосова Р.У
(полнота, подпись) (Ф.И.О.) Бил

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Волжский городской лицей».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льготы преимуществ для работников, а также создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным отраслевым Соглашением между Марийской Республиканской организацией профсоюза работников народного образования и науки, Министерством образования и науки РМЭ и объединением работодателей государственных образовательных учреждений, территориальным отраслевым Соглашением по учреждениям образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице директора Захаровой Светланы Михайловны;
- работники в лице выборного органа первичной профсоюзной организации.

1.4. Первичная профсоюзная организация представляет в социальном партнерстве на локальном уровне интересы работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей», являющихся членами профсоюза, интересы всех работников данного образовательного учреждения независимо от их членства в профсоюзе при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешения коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду и в территориальный комитет профсоюза.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, изменения наименования учреждения.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. При принятии приказов, распоряжений, инструкций, положений и других нормативных правовых актов и иных документов, содержащих нормы трудового права, учитываются положения настоящего коллективного договора.

Договор обязателен к применению при заключении в учреждении индивидуальных трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

1.11. Коллективный договор заключается на срок 3 (три) года и вступает в силу с момента его подписания.

1.12. Если до истечения срока действия от сторон не поступило предложений о заключении нового коллективного договора, то решением общего собрания трудового коллектива срок действия настоящего коллективного договора продлевается на три года.

1.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

1.14. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учет мнения (или по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по его совершенствованию;
- обсуждение планов социально – экономического развития организации;
- участие в разработке коллективного договора;
- иные формы.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам,

предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.

При осуществлении сторонами контроля над выполнением коллективного договора, представляют друг другу необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

1.15. При принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель учитывает мнение профкома.

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. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.19. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. VI ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутого в ходе разрешения коллективного трудового спора.

II. Трудовой договор трудовые отношения

Работодатель обязуется:

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

2.2. Трудовой договор заключать с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения. (Приложение № 11)

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий, они не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными актами, коллективным договором.

По соглашению сторон в трудовой договор включать условие об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе.

2.4. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.5. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с

неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством (ст. 282 ТК РФ).

2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.

72.2. ТК РФ, ст. 74 ТК РФ.

Допускается по инициативе работодателя производить изменение условий трудового договора без изменения трудовой функции работника в случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в учебно-воспитательном процессе, структурная реорганизация учреждения и др. причины: изменение количества классов-комплектов, групп или обучающихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и др.), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, с соблюдением положений ст. 74, 162 ТК РФ.

2.7. В случае, когда изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест может в порядке, предусмотренном законодательством и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, вводить режим неполного рабочего дня (недели) до шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора с педагогическими работниками учитывать положения ст. 331 ТК РФ.

2.9. Предоставлять работникам работу по обусловленной трудовым договором трудовой функции.

2.10. Выполнять условия заключенного трудового договора с работником.

Работник обязуется:

2.11. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину.

2.12. Бережно относиться к школьному имуществу.

2.13. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.14. Повышать свой профессиональный уровень.

2.15. Укреплять свое здоровье.

2.16. Поддерживать имидж образовательного учреждения.

2.17. Соблюдать педагогическую этику.

III. Подготовка и дополнительное профессиональное образование

Стороны договорились:

3.1. Работодатель определяет необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определяет формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также повышение квалификации работников.

3.3.2. Содействовать работникам, желающим повышать квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.3.3. Педагогические работники согласно п. 2 части 5 ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» обладают правом на повышение квалификации или профессиональную переподготовку не реже чем один раз в три года. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.3.4. В случае высвобождения работников осуществлять их опережающее обучение для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.5. В случае направления работника на повышение квалификации, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации за пределы города, оплатить ему проезд в обе стороны командировочные расходы (суточные, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (в ред. Федеральных законов от 30.06.2006 N 90-ФЗ от 02.07.2013 N -ФЗ)

К дополнительным отпускам, предусмотренным статьями 173- 176 ТК РФ, по соглашению работодателя и работника могут присоединяться ежегодно оплачиваемые

отпуска. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору работника) (часть 3 в ред. ФЗ от 02.07.20103 N 185 – ФЗ). Лицам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации предоставляются только по основному месту работы.

3.3.7. Организовать закрепление наставников за молодыми специалистами.

3.3.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией, утвержденных Приказом Министерства образования и науки РФ от 07.04.2014 г. № 276.

3.3.9. Проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения их соответствия занимаемым должностям осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 года №276 в целях подтверждения соответствия занимаемой должности, которое принимается работодателем по согласованию с профкомом.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата, а также изменением структуры учреждения, его преобразованием, рассматривать предварительно совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников предупреждать конкретных работников, подлежащих высвобождению, персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (*ст.82 ТК РФ*).

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

4.4. Лицам, получившим уведомление о сокращении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФи, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для поиска вариантов работы с оплатой труда из внебюджетных средств. Лицам, уволенным по сокращению, в течение двух лет предоставить преимущественное право на занятие вакантной должности, в том числе и на определенный срок.

Трудоустраивать в первоочередном порядке ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса РФ руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов первичных профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа, предусмотренном статьей 374 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.6. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, также: лицам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии);

проработавшим в учреждении свыше 15 лет;

В соответствии со Статьей 261 ТК РФ нельзя расторгать трудовые отношения по причине сокращения штатов с беременной женщиной; с женщиной, имеющим ребенка в возрасте до 3 лет; с одинокой матерью (отцом), воспитывающего ребенка инвалида в возрасте до 18 лет или ребенка до 14 лет, а также иными лицами, воспитывающими указанных детей без матери;

- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председателю первичной профсоюзной организации в период избрания и после окончания срока полномочий в течение 2-х лет.
- при наличии супруга, имеющего статус безработного; молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года.

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

4.8. Оказывать содействие по трудоустройству безработных супругов, детей работников на вакантные места в учреждении в соответствии с их специальностью и квалификацией.

4.9. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (приложение № 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа, административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

5.4. В соответствии со Статьей 93 ТК РФ, по соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время:

- по просьбе беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
- При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. (В соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного

профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

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

5.7. 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 учреждения.

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

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 97, 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени с соблюдением условий, определенных ст. 259, 268 ТК РФ.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, допускается. Согласно статье 60.1 ТК РФ в случае работы по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Согласно статье 60.2. в случае совмещения профессий (должностей).

Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы. Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

5.10. Для работников, условия труда на рабочих местах, которые по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, устанавливать сокращенную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.11. Сокращенную продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливать в соответствии с законодательством (ст. 92 ТК РФ).

5.12. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В

течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы, установленной для соответствующей категории работников.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.14. В соответствии со ст. 15,56 ТК РФ, в каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), обусловленных в трудовом договоре.

5.15. Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

5.16. График сменности работы составлять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и доводить до сведения работников не позднее, чем за месяц для введения.

5.17. Для работников учреждения предоставлять отдых в соответствии со ст. 107 ТК РФ.

Всем работникам предоставлять выходные – при шестидневной рабочей неделе – один выходной день, при пятидневной – два выходных дня в неделю, как правило, подряд.

Общим выходным днем является воскресенье.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

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

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

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного

оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с неблагоприятными (с вредными или опасными) условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск поварам, работающим у плиты и уборщицам служебных помещений (Приложение № 12);

5.19.2. С учетом производственных и финансовых возможностей (за счет внебюджетных средств) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры, муж, жена) – 3 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня;
- для прохождения медицинского осмотра (если медосмотр был пройден в дни отпуска) - 2 дня.
- работникам, не получавшим пособия по временной нетрудоспособности в течение 10 месяцев, предшествующих отпуску.

5.19.3. Каждый педагогический работник не реже чем через 10 лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный отпуск сроком до одного года, ст. 335 ТК РФ (Приложение №2).

5.19.4. В соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ работнику может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- имеющему ребенка - инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, 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;(в ред. Федеральных законов от 02.07.2013 N 157-ФЗ, от 03.07.2016 N305-ФЗ);
- работникам в случае ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работающим сотрудникам по договору могут предоставляться вне графика учебные отпуска.
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.19.5. По семейным обстоятельствам, для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.19.6. Предоставлять вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно- курортного лечения в счет очередных отпусков.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения производится в соответствии с законодательством РФ в соответствии со штатным расписанием и Положением о системе оплаты труда, Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах, других видах материального поощрения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей».

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 числа текущего месяца.

6.3. В соответствии со ст.139 ТК РФ для всех случаев определения размера средней заработной платы (среднего заработка), предусмотренных ТК РФ, устанавливается единый порядок ее исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у соответствующего работодателя независимо от источника их выплат.

При любом режиме работы расчет заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале – по 28-е (29-е) число включительно).

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением о новой системе оплаты труда, и включает в себя:

- ставку заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных

Положением об оплате труда.

Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала учреждения устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

- наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени. Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования. Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;
- наличия квалификационной категории.

Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии разрядами работ Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.

С учетом специфики работы в учреждении предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с Положением о новой системе оплаты труда и Положением о компенсационных и стимулирующих выплатах, других видах материального поощрения работников:

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

- выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж работы; премиальные выплаты по итогам работы и др.

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством.

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда по РФ.

6.4. В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

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

6.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию профкома. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Объем учебной нагрузки, установленной учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным программам и планам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия. Учебную нагрузку учителям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими учителями. Учебную нагрузку на выходные и нерабочие праздничные дни не планировать.

6.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, 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 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 погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановление на работу учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

6.8. Установление систем оплаты, нормирования и стимулирования труда, компенсационных выплат, утверждение Положений об оплате труда производится с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

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

6.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.10. Работодатель обязуется:

6.10.1. Заработную плату выплачивать два раза в месяц: 15-го – окончательный расчет за месяц работы и 30-го числа – аванс, независимо от числа рабочих дней в месяце;

- выдавать работникам расчетные карточки по начисленной и выплаченной заработной плате (Приложение № 10);

- заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором;

- вновь принятым работникам за первую половину месяца работы полагается выплата заработной платы не ниже тарифной ставки за отработанное время и не позднее 15 текущего рабочего месяца, а за месяц работы - не позднее последнего дня работы в месяце.

6.10.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник может приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив работодателя в письменной форме.

6.10.3. За совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника, производится доплаты к тарифным ставкам (окладам). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.10.4. В силу ст.220 ТК РФ при отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае, если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем в соответствии с ТК РФ и иными законами.

Согласно ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.10.5. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

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

6.10.7. При увольнении работнику выплачивать денежную компенсацию за все неиспользованные отпуска.

6.10.8. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года, по независящим от учителя причинам, до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена, ниже нормы за ставку, и, если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

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

6.10.10. Работу в ночное время оплачивать за каждый час работы в повышенном размере (ст.

154 ТК РФ).

6.10.11. В пределах средств, направляемых на оплату труда, производить доплаты за работы, не входящие в круг обязанностей работника, премирование работников, выплачивать материальную помощь, устанавливать стимулирующие надбавки и доплаты (Приложение № 3) с учетом мнения профкома, в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ и закрепленном в локальном акте учреждения.

6.10.12. Работнику (в том числе совместителю), выполняющему в том же учреждении наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности), или исполняющего обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производить доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора, закрепленному в локальном акте учреждения.

6.10.13. Обеспечить нормальные условия работы для выполнения обязанностей, возложенных на каждого работника.

6.10.14. Согласно ст.142 п.4 Трудового кодекса РФ на период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

6.11. В связи с вступлением в силу приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации Стороны договорились:

6.11.1. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

- выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;
- выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;
- выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;
- завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год;

- окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;
- окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год; выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год;
- окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

6.11.2. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации (для государственных образовательных организаций) или муниципалитета (для муниципальных образовательных организаций), при обязательном соблюдении требований, установленных пунктами 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

6.11.3. Оплата труда педагогического работника в вышеперечисленных случаях устанавливается приказом руководителя образовательной организации с момента выхода работника на работу по заявлению работника с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.11.4. Педагогическим работникам, достигшим пенсионного возраста в год очередной аттестации и выразившим желание (на основании личного заявления) уволиться в течение или по окончании учебного года, до конца учебного года производить оплату труда по согласованию с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

6.11.5. При возобновлении педагогической работы по той же должности или должности, по которой совпадают профили деятельности, после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от её вида) сохраняется квалификационная категория, если не закончился срок ее действия. в связи с ликвидацией организации или уходом на пенсию (независимо от её вида) сохраняется квалификационная категория, если не

закончился срок ее действия.

6.11.6. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа образовательной организации, преподаваемого предмета (дисциплины).

В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы в одном и том же образовательной организации на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности) согласно Приложению № 5.

6.11.7. В связи с производственной необходимостью, работодатель на основании п. 9 приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010г. №761н и п.23 Порядка аттестации может принять на работу, на педагогическую должность «лицо, не имеющее специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающим достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.11.8. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с вышеназванным Порядком аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Министерства образования и науки Российской Федерации № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации № 505 от 3 декабря 2014 г., «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утв. приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276».

6.12. Размер вознаграждения за классное руководство устанавливается с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года и не пересчитывается в течение учебного года в связи с увеличением или уменьшением количества обучающихся в классе.

Установленное вознаграждение начисляется за периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающих с ежегодными отпусками работников, а также за периоды отмены учебных занятий, обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

6.13. Из средств, получаемых образовательным учреждением от дополнительных платных услуг, педагогу гарантировать выплату в размере не менее 45% от стоимости услуг, в оказании которых он участвовал.

6.14. Педагогический работник, имея высшую квалификационную категорию по должности «учитель», имеет право подать заявление с целью установления высшей квалификационной категории по другим педагогическим должностям.

6.15. Педагогический работник имеет право подать заявление на прохождение аттестации для установления квалификационной категории без согласования с работодателем.

6.16. В случае отказа в установлении высшей квалификационной категории педагогический работник имеет право сразу подать заявление с целью установления первой квалификационной категории.

VII. Социальная поддержка, гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились:

7.1. Педагогическим работникам учреждения оказывать меры социальной поддержки в порядке и размерах, установленных действующим законодательством Республики Марий Эл.

7.2. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64,168, 220, 287, 259,262, ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73,74 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179,180, 82 ТК РФ);
- по оплате труда (ст. 6.14 настоящего коллективного договора, ст. 142, 256 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (ст. 167, 168 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 5.23 настоящего коллективного договора, ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

7.3. Оказывать содействие в участии педагогических работников в муниципальных и республиканских программах «Обеспечение жильем молодых семей» и др.

7.4. При временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

7.5. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются федеральными законами. (Статья 184 ТК РФ).

7.6. Оказывать из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и другим работникам учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

7.7. Вопросы предоставления работникам всех видов путевок решать Комиссией,

созданной на паритетных началах из представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

Комиссия ведет учет работников и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и отдыхе, устанавливает очередность. При получении путевки в бухгалтерию страхователя необходимо представить: заявление на имя руководителя учреждения, медицинскую справку и решение комиссии. Лицо, получившее путевку, по возвращении из здравницы обязано сдать в бухгалтерию страхователя «Обратный талон к путевке» или документ, его заменяющий, о чем делается соответствующая запись в книге учета путевок.

7.8. Предоставлять льготные санаторные путевки в первую очередь для реабилитации после острого инфаркта миокарда, операций на сердце и желудочно-кишечном тракте.

7.9. Стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах и информировать застрахованных лиц, работающих у него, о сведениях, представленных в орган пенсионного фонда РФ для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

7.10. Стороны проводят организаторскую и разъяснительную работу по вопросам дополнительного негосударственного пенсионного страхования работников учреждения. Работодатель на основании личного заявления работника перечисляет средства работника на персонифицированные счета негосударственных пенсионных фондов.

7.11. На время прохождения медицинского осмотра за работником сохранять средний заработок по месту основной работы (ст. 213, 256, 260 ТК РФ).

7.12. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении его с этой целью в другую местность – производить оплату в размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.168 ТК РФ).

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

7.14. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

7.15. Обеспечивать бытовые нужды работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.16. Не увольнять по сокращению штата при любом финансовом положении следующие категории:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей, в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ).

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Проводить в учреждении с периодичностью один раз в пять лет специальную оценку условий труда в соответствии с требованиями Федерального закона от 28.12.2013 г № 426 ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав комиссии, по специальной оценке, условий труда в обязательном порядке включать членов выборного органа первичной профсоюзной организации и комиссии по охране труда.
- 8.2. Каждый имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы. В соответствии с действующими законодательствами и нормативными правовыми актами об охране труда гарантировать права работников на охрану труда.
- 8.3. Производить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.4. Разработать и утвердить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации инструкции по охране труда для всех профессий и должностей, на все отдельные виды работ, своевременно проводить инструктаж, обучение, стажировку на рабочем месте и проверку требований охраны труда, пожарной и электробезопасности работников учреждения в соответствии с законодательством
- 8.5. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.6. Ежегодно составлять соглашение по охране труда и смету расходов на эти мероприятия. Смета указанных расходов должна быть утверждена работодателем и выборным органом первичной профсоюзной организации (Приложение № 8).
- 8.7. Ввести в штат учреждения должность специалиста по охране труда (при численности работников более 50 чел.) или привлечь специалиста на основе гражданско-правового договора (при численности работников 50 и менее человек).
- 8.8. Обеспечить качественную подготовку учреждения к началу учебного года, к работе

в зимних условиях.

8.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

8.10. Обеспечить производственные подразделения медицинскими аптечками первой помощи, систематически пополнять их медикаментами в соответствии с перечнем.

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

8.12. Немедленно сообщать в Муниципальное учреждение «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» о каждом несчастном случае с детьми и работающими.

8.13. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 6), а также смывающими и обезвреживающими средствами (Приложение № 7) в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.14. Приостанавливать частично или полностью деятельность учреждения при возникновении опасности для жизни и здоровья обучающихся или работников до полного устранения причин опасности.

8.15. Обеспечить контроль за утилизацией люминесцентных ламп.

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

8.17. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.18. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время.

8.19. Оборудовать место для отдыха работников.

8.20. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, устанавливающие правила выполнения работи поведения на рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной защиты;
- соблюдать трудовую и технологическую дисциплины;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя олюбой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае,

происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

- проходить обучения безопасным методам и приемам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим.

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

- Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей статьи 185.1, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) среднего заработка. (Часть вторая от 31.07.2020 № 261-ФЗ)

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

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

- На основании Указа Главы Республики Марий Эл от 26 октября 2021 года №180 «О внесении изменений в Указ главы Республики Марий Эл от 17 марта 2020г. №39», в целях реализации поручений Президента Российской Федерации от 24 октября 2021 года № ПР-1998.

8.22. Работникам, которые приняли решение пройти вакцинацию, предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы в день получения и один день после дня получения вакцины от новой коронавирусной инфекции (COVID-19).

IX. Экономика и управление

Работодатель обязуется:

9.1. Обеспечить:

- фонд оплаты труда для работников учреждения, определенный исходя из утвержденного штатного расписания и ставок (окладов);
- надтарифный фонд оплаты труда за выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей работников, не менее 25 процентов фонда оплаты труда;
- выплаты за работу с неблагоприятными (вредными) условиями труда (Приложение № 9);
- поощрительные выплаты по результатам труда (премии);
- работникам образовательных организаций, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в соответствии с приложением № 12;
- работникам организации с ненормированным рабочим днем, включая руководителя организации, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск не менее трех календарных дней.

9.2. Предусмотреть в бюджете оплату медицинского осмотра работников, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации работников.

9.3. На паритетных началах с выборным органом первичной профсоюзной организации участвовать в управлении средствами государственного фонда социального страхования, медицинского страхования.

9.4. При передаче в аренду земли, зданий, сооружений, оборудования учитывать мнение трудового коллектива или по его поручению выборного органа первичной профсоюзной организации. Не допускать ухудшения условий труда работников учреждения, а размеры и порядок использования полученных от аренды средств, остающихся в распоряжении учреждения, фиксировать в коллективном договоре.

9.5. Исполнять решение фонда социального страхования о страховых выплатах. Предоставлять застрахованным, нуждающимся в лечении по причинам несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, оплачиваемый отпуск для санаторно-курортного лечения (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска) на весь период лечения и проезда к месту лечения и обратно.

9.6. Производить немедленное информирование работников о корректировке и изменении ассигнований.

- 9.7. Обеспечить ежегодное информирование работников о финансово- экономическом состоянии учреждения, основных направлениях и результатах хозяйственной деятельности.
- 9.8. Предоставлять по требованию комиссии по трудовым спорам все необходимые ей расчеты и документы.
- 9.9. Финансировать спортивные и культурно-массовые мероприятия работников учреждения из внебюджетных средств. Проводить смотры-конкурсы совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации.
- 9.10. Финансовые и материальные средства образовательного учреждения, закрепленные за ним учредителем, используются им в соответствии с их назначением на цели, предусмотренные уставом образовательного учреждения, и изъятию не подлежат, если иное не предусмотрено действующим законодательством.

Х. Гарантии профсоюзной деятельности

Работодатель обязуется:

10.1. Признавать первичную профсоюзную организацию, которая представляет и защищает права и интересы членов профсоюзов по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в случае наделения их полномочиями на представительство в установленном порядке.

10.2. Содействовать деятельности профсоюзной организации.

10.3. Иметь представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по его уполномочию в коллегиальных органах управления учреждением, комиссиях по тарификации, аттестации и других.

10.4. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации или его представителю возможность участия в работе совещаний и заседаний при рассмотрении вопросов, непосредственно затрагивающих интересы работников.

10.5. Предоставлять возможному выборному органу первичной профсоюзной организации, его представителям, комиссиям осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.6. 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 или профсоюзной деятельностью.

10.7. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации бесплатно необходимые помещения со всем оборудованием, отоплением, уборкой и охраной, оргтехнику для работы самого выборного органа и для проведения собраний, массовых мероприятий с работниками, дать возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Выборный орган первичной профсоюзной организации размещается в основном здании учреждения.

10.8. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

10.9. В случае если работник уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления ежемесячно перечислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

10.10. За счет средств надтарифного фонда учреждения производить ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации в размере 40% его ставки за работу с коллективом по социальной защите работников, заместителям председателя первичной профсоюзной организации предоставлять дополнительно 3 дня к отпуску с сохранением заработной платы за счет внебюджетных средств.

10.11. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых ими семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.12. Расторжение трудового договора (контракта) с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия соответствующего профсоюзного органа в случаях, предусмотренных законодательством, коллективными договорами, соглашениями.

10.13. Признать, что работники, избранные в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденные от производственной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены без предварительного согласия, соответствующего выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель и заместители руководителя выборного профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном частью первой настоящего пункта.

10.14. Изменение условий трудового договора работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка только с учетом мнения выборного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) выборного органа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

10.15. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во

внимание при поощрении работников, их аттестации, при отборе кандидатур на выдвижение.

10.16. Предварительное комплектование, тарификацию, распределение учебной нагрузки в течение года, допнагрузку в течение года, доплаты и надбавки стимулирующего характера осуществлять по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.17. До принятия приказов, распоряжений по вопросам, затрагивающим социально-трудовые интересы членов профсоюза, проводить предварительно согласование с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.18. Официально информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о принимаемых решениях и нормативных актах по проблемам, включенным в договор, другим социально-трудовым вопросам.

10.19. Поощрения применять совместно или по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

XI. Обязательства выборного органа первичной профсоюзной организации

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

Быть полномочным представителем Профсоюза при ведении коллективных переговоров и заключении коллективного договора и соглашений от имени работников, а также при урегулировании трудовых и иных социальных отношений, предусмотренных законодательством РФ, в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

11.3. Участвовать в разработке мер по социальной и экономической защите работающих. При необходимости вступать в переговоры с органами власти по защите этих прав вплоть до организации коллективных действий (забастовок) в соответствии с законодательством. Заслушивать сообщения руководителя учреждения о выполнении коллективного договора, соглашения по охране труда, о предоставлении социальных гарантий и льгот работникам учреждения. Требовать оперативного устранения выявленных недостатков.

11.4. Доводить до сведения работников информацию, предоставляемую профсоюзу работодателем, органами управления образованием. Ежегодно информировать членов профсоюза о своей работе, деятельности выборных органов профсоюза.

11.5. Давать бесплатно членам профсоюза юридические консультации.

11.6. Проводить анализ поступающих в выборный орган первичной профсоюзной организации жалоб и заявлений, работающих по вопросам трудового законодательства, доводить его до сведения работодателя, принимать меры по устранению причин и условий, порождающих данные нарушения.

11.7. Ежемесячно вести учебу профактива.

11.8. Добиваться роста реальной заработной платы. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, над тарифным фондом, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

11.9. Осуществлять контроль:

- за правильностью установления должностных окладов и тарифных ставок, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий;
- за своевременным проведением тарификации, пере тарификации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации и выплатой заработной платы;
- за правильностью расчетов по заработной плате всех работников;
- за соблюдением норм и правил охраны труда;
- за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников;
- за своевременным перечислением средств в пенсионный фонд.

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

11.11 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

11.12. Направлять учредителю заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении к ним мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

Обращаться в Государственную инспекцию труда с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц за нарушение трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений.

Добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, в случае принятия локальных актов без необходимого согласования с выборным органом первичной профсоюзной организации.

11.13. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.14. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

11.15. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза решать вопросы по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.16. Совместно с комиссией по распределению путевок вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченным органам.

11.17. Осуществлять контроль за состоянием занятости работников, за рациональным

использованием рабочего времени, за соблюдением режима отдыха, за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

11.18. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, за работой школьной столовой и других.

11.19. Организовать выборы и работу уполномоченного представителя первичной профсоюзной организации по охране труда.

11.20. Обеспечить участие выборных профсоюзных органов в осуществлении систематического административно-общественного (трехступенчатого) контроля за соблюдением требований охраны труда, специальной оценки условий труда.

11.21. Принимать участие в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве, а также осуществлять самостоятельное их расследование. Получать информацию от руководителей и иных должностных лиц учреждения о состоянии условий и охраны труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве.

11.22. Осуществлять контроль за использованием средств, предназначенных на охрану труда.

11.23. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплатке и страховых взносах работников.

11.24. Оказывать материальную помощь работникам учреждения из профсоюзных взносов.

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

11.26. Оставлять на профсоюзном учете работников, уволенных по сокращению штата, до их трудоустройства.

11.27. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

ХII. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 12.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.2. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательного учреждения.
- 12.3. Проводить организаторскую работу по обеспечению выполнения всех условий коллективного договора.
- 12.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 12.5. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять всю необходимую для этого имеющуюся информацию.
- 12.6. Рассматривать в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением; принимать в связи с этим протокольное решение.
- 12.7. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 12.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

**Перечень локальных нормативных актов,
содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по
согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации
Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей»**

- 1). **Приложение № 1.** Правила внутреннего трудового распорядка Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей».
- 2). **Приложение № 2.** Положение о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года.
- 3). **Приложение № 3.** Положение о компенсационных и стимулирующих выплатах, других видах материального поощрения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей».
- 4). **Приложение № 4.** Перечень минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Волжский городской лицей».
- 5). **Приложение № 5.** Права и дополнительные социальные гарантии, предоставляемые работникам образования при проведении аттестации.
- 6). **Приложение № 6.** Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви других средств индивидуальной защиты.
- 7). **Приложения № 7.** Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и (или)обезвреживающих средств, условия их выдачи.
- 8). **Приложение № 8.** Соглашение по проведению мероприятий по охране труда.
- 9). **Приложение № 9.** Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда.
- 10). **Приложение № 10.** Форма расчетной карточки
- 11). **Приложение № 11.** Положение о форме и порядке заключения трудовых договоров в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Волжский городской лицей».
- 12). **Приложение № 12.** Перечень профессий и должностей работников образовательных организаций Республики Марий Эл, которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск.
- 13). **Приложение №13.** Положение «О системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей»

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 1
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

**Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Волжский городской лицей»**

I. Общие положения

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

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

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

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия: дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым

договором

педагогический работник - работник, занимающий должность, предусмотренную разделом «Должности педагогических работников» квалификационных характеристик должностей работников образования;

представитель работодателя - руководитель учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Республики Марий Эл, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами образовательного учреждения;

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

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

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

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

Правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

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

2.1.2. Трудовой договор может заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора в

случаях, предусмотренных частью второй ст. 59 ТК РФ.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

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

Испытание при приеме на работу не устанавливается, для: - беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование, имеющие государственную аккредитацию по образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

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

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством или иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

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

2.1.4. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей не более шести месяцев.

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

2.1.6. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 53 Закона РФ «Об образовании».

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

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального

(персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел» в соответствии со ст. 65, ст. 331, 351.1 ТК РФ;
- лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

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

Обработка персональных данных может осуществляться работодателем с согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами.

2.1.9. При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета. (в ред. Федеральных законов от 01.04.2019 N 48-ФЗ, от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется). (часть пятая введена Федеральным законом от 30.06.2006. N 90-ФЗ; в ред. Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ)

По 30.06.2020 работодатель уведомляет работника о выборе способа ведения в бумажном или

электронном виде трудовой книжки. Работник подает соответствующее заявление по 31.12.2020. О ведении трудовых книжек после указанной даты см. ст. 2 ФЗ от 16.12.2019 N 439-ФЗ.

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

Совмещение должности руководителя учреждения с другими руководящими должностями внутри или вне учреждения не разрешается (п. 6 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

Должностные обязанности руководителя учреждения, его филиалов (отделений) не могут исполняться по совместительству (п. 7 ст. 35 Закона РФ «Об образовании»).

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

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

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

2.1.13. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной. За исключением случаев, если в соответствии с Трудовым Кодексом, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

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

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

Наименование должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, утверждаемых в установленном порядке, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

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

2.2. Гарантии при приеме на работу:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;
- б) перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника или структурного подразделения, в котором он работает).

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

К числу таких причин могут относиться:

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

изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества классов, количества ставок по штатному расписанию и др.).

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

2.3.3. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника, в котором работает работник, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.4. Перевод на другую постоянную работу в пределах одного образовательного учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника.

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

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

2.3.6. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя без

согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

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

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

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

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

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

2.4. Прекращение трудового договора:

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

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

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

РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- реорганизация учреждения;
- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;
- уменьшение количества классов;
- изменение количества ставок ввиду изменения штатного расписания и т.п.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

2.4.14. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или предоставить сведения о трудовой деятельности у данного работодателя и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

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

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право:

- 3.1.1. на заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.2. на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 3.1.3. на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;
- 3.1.4. на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- 3.1.5. на отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;
- 3.1.6. на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, представленных законодательством о специальной оценке труда.
- 3.1.7. на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором;
- 3.1.8. на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- 3.1.9. на участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;
- 3.1.10. на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- 3.1.11. на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.1.12. на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.13. на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.1.14. на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;
- 3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

- 3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка, соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.2.2. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.2.3. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации,

представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

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

3.2.5. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

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

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

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

3.2.9. соблюдать законные права и свободы обучающихся;

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

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

3.3. Педагогические работники имеют право:

3.3.1. на самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, методов оценки знаний, умений обучающихся в соответствии с образовательной программой, утвержденной образовательным учреждением;

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

3.3.3. на повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

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

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

3.3.6. на дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами Республики Марий Эл, иными нормативными правовыми

актами;

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

3.4. Педагогические работники обязаны:

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

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

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

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

3.4.5. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

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

3.5. Работодатель имеет право:

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

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

3.5.3. на ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. на поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. на требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

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

3.5.7. на принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в

порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализовывать иные права, определенные уставом образовательного учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.6. Работодатель обязан:

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

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

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

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

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

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные коллективным договором 15 числа текущего месяца и 30 числа;

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

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

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

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

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

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми

актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

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

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

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

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

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

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

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

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

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

3.7.4. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику, не

полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

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

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

задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.5. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой 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 (ст. 236 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

федеральными законами.

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

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов между ними;
- удалять обучающихся с занятий, освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

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

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

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В общеобразовательном учреждении установлено 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями и 6-ти дневная учебная неделя с одним выходным днем. В соответствии с возможностями учителям, работающим по 6-ти дневной рабочей неделе, может быть выделен методический день на повышение квалификации, а также для самообразования.

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

Режим рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, графиками работы, коллективным договором учреждения, иными локальными нормативными актами.

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

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

4.1.4. Выполнение педагогической работы педагогами образовательного учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий, составляемым с учетом педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и рационального использования времени педагога, которое утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих педагогическую работу,

определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут¹.

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

выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой²;

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

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

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

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать по своему усмотрению для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне образовательного учреждения.

¹ Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается уставом либо локальным актом образовательного учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке.

² Периодичность проведения педагогических советов, родительских собраний, заседаний методических советов и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой, и их максимальная продолжительность определяются правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами образовательного учреждения.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе в порядке, устанавливаемом коллективным договором или иным локальным нормативным актом образовательного учреждения, принимаемым по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.1.9. Режим работы руководителя образовательного учреждения, других руководящих работников определяется в соответствии с трудовым законодательством с учетом необходимости обеспечения руководства деятельностью образовательного учреждения.

4.1.10. Режим труда работников, постоянно работающих с компьютерами, устанавливается с соблюдением технологических перерывов на 15 минут через каждые 45 минут работы.

4.1.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час³.

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

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

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, коллективным договором. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья.

³ На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы (ст. 95 и 152 ТК РФ).

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

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

4.1.15. Режим работы работников, работающих по сменам, определяется графиками сменности, составляемыми работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 103 ТК РФ).

Устанавливается режим работы по сменам для сторожей. Ежемесячно составляется график работы (с учетом праздничных дней и выходных), который подписывается руководителем образовательного учреждения.

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие⁴.

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

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

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

4.1.18. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором)⁵:

⁴ График сменности определяет время начала и окончания работы (смены), продолжительность смены, время междусменного отдыха и др.

⁵ Понятие рабочего времени определяется статьей 91 ТК РФ (с учетом особенностей регулирования для отдельных категорий педагогических работников их рабочее время ограничивается пределами нормируемой его части).

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

время.

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

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

4.1.19. При осуществлении в образовательном учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;

- входить в класс после начала занятия, за исключением представителя работодателя;

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

-

4.2. Установление учебной нагрузки для педагогов образовательного учреждения:

4.2.1. Учебная нагрузка для педагогов образовательного учреждения устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки производится один раз в год.

При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность.

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

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

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

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

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

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или

уменьшение) у педагога объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой,

предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

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

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

4.2.8. Сохранение объема учебной нагрузки и ее преемственность у педагогов выпускных классов.

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

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

4.2.10. Распределение учебной нагрузки производится руководителем образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, а также с учетом предложений методического объединения педагогов.

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

- для выполнения учебной нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения учебной нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по

другим причинам;

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

4.3. Время отдыха:

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

Видами времени отдыха являются:

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

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

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

Для остальных работников устанавливается перерыв для приема пищи и отдыха с 12=00 по 12=30.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

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

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

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

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных

дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам образовательного учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней;

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом образовательного учреждения. (Приложение № 2)

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

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

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

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

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной

грамотой, представляет к званию лучшего по профессии.

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

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- принятия необоснованного решения руководителем учреждения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу учреждения (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- однократного грубого нарушения руководителем учреждения своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения

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

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

Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

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

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной

деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

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

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

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

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

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

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

Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N90-ФЗ). При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной организации.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в образовательном учреждении на видном месте.

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

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них

изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 2
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

Приложение № 2.

ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке предоставления педагогическим работникам

Муниципальнообразовательного учреждения «Волжский городской лицей» длительного отпуска сроком до одного года.

1. Настоящее Положение устанавливает порядок и условия предоставления длительного отпуска сроком до одного года педагогическим работникам образовательного учреждения на основании ст. 335 ТК РФ, а также приказа Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. N 644.
2. Педагогические работники образовательного имеют право на длительный отпуск сроком до одного года (далее - длительный отпуск) не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.
3. В стаж непрерывной преподавательской работы, дающий право на длительный отпуск, засчитывается время работы в государственных, муниципальных образовательных учреждениях и негосударственных образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию.
4. Продолжительность стажа непрерывной преподавательской работы устанавливается в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов.
Вопросы исчисления стажа непрерывной преподавательской работы рассматриваются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.
5. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:
Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени

замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет);

Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днём окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днём поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

6. Стаж непрерывной преподавательской работы не прерывается в следующих случаях:

- если продолжительность перерыва между увольнением и поступлением на работу составляет не более 3 месяцев;

- при поступлении на преподавательскую работу после увольнения по собственному желанию в связи с уходом на пенсию.

7. Длительный отпуск может предоставляться педагогическому работнику в любое время при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения; он может быть использован частями.

8. Очередность и время предоставления длительного отпуска, продолжительность, присоединение к ежегодному оплачиваемому отпуску, возможность оплаты длительного отпуска за счет внебюджетных средств и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Положением, определяются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

9. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения.

Длительный отпуск руководителю образовательного учреждения оформляется приказом отдела образования.

10. За педагогическими работниками, находящимися в отпуске, сохраняется место работы

(должность), объем учебной нагрузки (при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных классов).

11. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением случая полной ликвидации образовательного учреждения.

12. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней нетрудоспособности, удостоверенных больничным листком, или по согласованию с работодателем переносится на другой срок.

Длительный отпуск не продлевается и не переносится, если педагогический работник в указанный период времени ухаживал за заболевшим членом семьи.

13. Выход в длительный отпуск каждые 10 лет не обязателен. Излишний стаж продолжительность отпуска не увеличивает. При повторном получении длительного отпуска стаж исчисляется со дня начала предыдущего. Если работодатель не мог предоставить работнику длительный отпуск, то работа с этого дня входит в стаж, дающий право на повторный отпуск.

14. Время длительного отпуска сроком до одного года не включается в стаж работы, дающий право на ежегодный отпуск.

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 3
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

Приложение № 3.

ПОЛОЖЕНИЕ

о компенсационных и стимулирующих выплатах, других видах материального поощрения работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» на 2022-2023 учебный год

I. Общая часть

Настоящее Положение разработано на основании Положения о новой системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» (далее по тексту МОУ «ВГЛ»), Изменений к нему с целью усиления социально-экономической и правовой защиты работников МОУ «ВГЛ» и предусматривает следующие виды доплат и стимулирования работников:

- компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг должностных обязанностей;
- стимулирующие выплаты за высокую результативность, высокое качество работы, напряженность и интенсивность труда;
- премиальные выплаты;
- материальная помощь.

II. Порядок установления о компенсационных и стимулирующих выплат, других видов материального поощрения

2.1. Компенсационные и стимулирующие выплаты, другие виды материального поощрения к ставкам, должностным окладам работникам устанавливаются в пределах

утвержденного фонда оплаты труда.

2.2. Решение о премировании руководителя МОУ «ВГЛ» принимает комиссия по рассмотрению и установлению стимулирующих надбавок, премий, доплат и должностных окладов руководителям ОУ при МУОО администрации городского округа «Город Волжск».

2.3. Период, на который устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты, другие виды материального поощрения, их размер определяются руководителем учреждения по согласованию с выборным профсоюзным органом, оформляется приказом и доводится до сведения работников под роспись.

2.4. Условия, порядок изменения и отмены компенсационных и стимулирующих выплат, других видов материального поощрения:

- отмена компенсационных и стимулирующих выплат, других видов материального поощрения, происходит по согласованию с выборным профсоюзным органом, оформляется приказом и доводится до сведения работников под роспись;

- виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат, другие виды материального поощрения могут пересматриваться перед началом учебного года;

- размеры выплат могут пересматриваться в зависимости от результатов труда работников;

- компенсационные и стимулирующие выплаты, другие виды материального поощрения, установленные работнику в начале учебного года, могут быть изменены в связи ухудшением качества работы, объема работы, изменением условий труда по интенсивности, сложности, напряженности.

2.5. Общественный контроль за соблюдением порядка установления компенсационных и стимулирующих выплат, других видов материального поощрения, их перечня и размеров осуществляется Управляющим советом лицея.

2.6. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Компенсационные выплаты

3.1. Доплаты за осуществления неаудиторной деятельности работников устанавливаются на основании перечня дополнительных видов работ, которые определяются на основе и в соответствии с должностной инструкцией работника. Доплаты могут устанавливаться на определенный период (месяц, квартал, учебный год).

3.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы.

3.3. Настоящее положение устанавливает перечень дополнительных видов работ и

размер доплат для работников ОУ.

3.4. Выплаты за вредные условия труда работникам МОУ «ВГЛ» до 12% ставки (оклада). Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется по результатам специальной оценки условий труда (СОУТ)

№ п/п	Должность	Доплата в % от должностного оклада
1.	Заведующий производством школьной столовой	12 %
2.	Заведующая складом (кладовщик)	12 %
3.	Подсобный рабочий на кухне	12 %
4.	Повар работающий у плиты	12 %
5.	Уборщик служебных помещений	12 %

3.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон.

№ п/п	Виды доплат	Размер доплаты
------------------	--------------------	---------------------------

3.5.1.	Совмещение профессий (должностей)	До 100 %
3.5.2.	Расширение зоны обслуживания	До 100 %
3.5.3.	Выполнение обязанностей временно отсутствующих Работников	До 100 %
3.5.4.	Увеличение объема выполняемых работ учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему Персоналу	До 100 %
3.5.4.1.	Сопровождение и эксплуатация программного комплекса «Навигатор»	До 5 000 руб.
3.5.5	Увеличение объема выполняемых работ педагогическим работникам:	
3.5.5.1	Сопровождение и эксплуатация программного комплекса «Сетевой город. Образование».	до 100%
3.5.5.2.	Составление и работа с расписанием уроков	до 6 000 руб.
3.5.5.3.	Преподавателю - организатору ОБЖ: - за работу по ГО; - за руководство военно-патриотическими клубами	до 50% до 50%
3.5.5.4.	Изучение предметов на профильном уровне в лицейских профильных классах: математика, физика, химия, биология, обществознание	до 15%
3.5.5.5.	Организация безопасных условий обучения и воспитания младших школьников, за сложность работы в 1 классе	1 000 руб.
3.5.5.6.	Организация работы по профориентации обучающихся	до 50%
3.5.5.7.	Ведение экологической работы	до 50%
3.5.5.8.	Заведование библиотечным фондом школьных Учебников	до 20%
3.5.5.9.	Работа с интернет ресурсами, обслуживание сайта, ведение мониторинга	до 50%
3.5.5.10.	Программное обеспечение учебного процесса, обслуживание компьютеров	до 50%
3.5.5.11.	За работу по созданию условий для результативной и эффективной работы коллектива	до 40 %
3.5.5.12.	Секретарю педагогического совета	4 000 руб.
3.5.5.13.	Организация горячего питания обучающихся, ведение отчетной документации	до 100%
3.5.5.14.	Работа по ведению военно-учетной документации на Работников	до 50%
3.5.5.15.	Работа с архивом	до 50%
3.5.5.16.	Оформление больничных листов	до 20 %
3.5.5.17.	Организация образовательной деятельности с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий	до 100%
3.5.5.18.	Организация деятельности по реализации ФГОС и национального проекта «Образование»	до 50%
3.5.5.19.	Организация и проведение индивидуальной работы с учащимися, находящимися на очно - заочной, заочной формах обучения и с обучающимися с ОВЗ	до 50%
3.5.5.20.	Учителю химии: - за работу с лабораторными комплексами;	До 20%

	- за подготовку и проведение практической части ЕГЭ по химии.	До 15%
--	---	--------

3.6. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности. Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно.

№ п/п	Виды доплат	Размер доплат в рублях или % от должностного оклада
3.6.1.	Классное руководство	60 руб. за одного уч-ся

3.6.2.	Проверка письменных работ (за фактическую часовую недельную нагрузку): <ul style="list-style-type: none"> - в начальных классах - по русскому языку и литературе - по математике - по иностранному языку - по физике, химии - по биологии - по истории, обществознанию, географии - ИЗО, ИКН - по информатике 	до 10 % до 15 % до 15 % до 10 % до 10 % до 5 % до 5 % до 5 % до 5 %
3.6.3.	Заведование учебными кабинетами, спортзалом	до 20 %
3.6.4.	Заведование пришкольным участком, учебной мастерской, кабинетом обслуживающего труда	до 20%
3.6.5.	Руководство межпредметными кафедрами и МО: <ul style="list-style-type: none"> - школьными - городскими 	800 руб. 1 000 руб.
3.6.6.	Ведение внеклассной работы по физическому Воспитанию	до 100 %
3.6.7.	Руководство кружками. Внеурочная деятельность	до 100%
3.6.8.	Экспериментальная и инновационная работа (при наличии статуса эксперимента, пилотной инновационной площадки): <ul style="list-style-type: none"> - муниципальный уровень - региональный уровень 	до 50% до 80%
3.6.9.	Ведение уроков, не вошедших в тарификацию из-за недокомплекта классов (технология, информатика, английский язык) и дополнительные часы в профильных 10-11 классах при внутренней профилизации.	за количество часов в неделю от должностного оклада
3.6.10.	Проведение работы по дополнительным программам (индивидуальные маршруты)	до 100%
3.6.11.	Учителю - логопеду за индивидуальную работу с обучающимися сверх ставки	до 50 %
3.6.12.	Социальная работа в микрорайоне	до 30%

3.7. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором МОУ «ВГЛ» и соглашениями.

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

IV. Стимулирующие выплаты.

4.1. К стимулирующим выплатам относятся: выплаты за интенсивность и высокие

результаты работы; выплаты за качество выполняемых работ; выплаты за стаж работы; премиальные выплаты по итогам работы.

4.2. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышения его авторитета и имиджа.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу):

4.2.1	Интенсивность труда	до 100 %
4.2.2.	Сложность и напряженность работы	до 100 %
4.2.3.	Качество выполняемой работы	до 100 %

4.3. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетное звание, знаки отличия в сфере образования и науки в следующих размерах:

4.3.1. за наличие почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам МОУ «ВГЛ» имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

4.3.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,

«Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального

профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего

профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального

профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» -

до 500 рублей.

Работникам МОУ «ВГЛ», имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

4.4. Надбавка за стаж работы устанавливается:

4.4.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы

образовательном учреждении:

от 1 года до 10 лет - до 10%;

от 10 до 20 лет - до 20%;

свыше 20 лет - до 30%.

4.4.2. Надбавки, указанные в подпунктах 4.3.1. и 4.3.2. пункта 4.3. и подпункте 4.4. пункта 4.4., выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

4.4.3. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки размере до 50% от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

4.5. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

V. Премияльные выплаты.

5.1. Премияльные выплаты производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период:

- за месяц – до 3 должностных окладов;
- за квартал, полугодие – до 4 должностных окладов;
- по итогам работы за год – до 5 должностных окладов.

5.2. Максимальная сумма премии по результатам труда не зависит от нагрузки или

отработанного времени, так как премия выплачивается за выполненную работу (по результатам труда).

5.3. Распределение премий из стимулирующей части фонда оплаты труда производится комиссией по распределению стимулирующего фонда оплаты труда в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат. (Приложение №1).

5.4. Работник может быть премирован:

5.2.1. К юбилейным датам (начиная с 50 лет каждые 5 лет) - до 5000 рублей.

5.2.2. В связи с уходом на заслуженный отдых из расчета имеющихся средств для всех работников - до 5000 рублей.

5.2.2. Ко Дню учителя, к Новому году, ко Дню защитника Отечества, к 8 Марта, к отпуску – до 3000 руб.

5.2.3. Классные руководители выпускных классов по итогам года по итогам выпуска (4, 9, 11 классы) – до 5000 руб.

5.2.4. За участие в общественной работе коллектива лица – до 2000 руб.;

5.2.5. За подготовку образовательного учреждения к новому учебному году – до 3000 руб.

5.2.6. За осуществление работ в качестве руководителей пунктов проведения экзаменов, организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтных комиссий, технических специалистов, ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования – до 1000 руб.;

5.2.7. За выполнение функций председателя и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников – до 1000 руб.

5.2.8. Максимальная сумма премии по результатам труда не зависит от нагрузки или отработанного времени, так как премия выплачивается за выполненную работу.

VI. Материальная помощь.

6.1. Материальная помощь работникам лица оказывается 1 раз в год в следующих случаях:

6.1.1. При стихийных бедствиях, несчастных случаях.

6.1.2. В связи с трудным материальным положением работника лица по личному заявлению или ходатайству выборного профсоюзного органа.

6.1.3. По состоянию здоровья (на лечение, операцию, покупку лекарств) не более одного раза в год.

6.1.4. По случаю смерти близких родственников (родители, дети, муж, жена, брат, сестра).

6.1.5. В связи с бракосочетанием работников (детей работников).

6.1.6. В связи с рождением ребенка в семье работника.

6.2. Выплата материальной помощи осуществляется в следующем порядке: а) на основании личного заявления работника и приказа директора;

б) на основании ходатайства профкома и приказа директора;

в) на основании приказа директора лица при предоставлении соответствующих документов.

6.3. Выплату материальной помощи производить из расчета имеющихся средств для всех работников в сумме до 5000 рублей.

6.4. На выплату премий и оказание материальной помощи направляется часть средств, оставшаяся из фонда на установление доплат и надбавок за работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и высокое качество работы и кроме того, экономия по заработной плате по итогам отчетного периода, прошлого года, внебюджетных средств.

VII. Условия и порядок отмены доплат и надбавок компенсационного стимулирующего характера.

7.1. Виды и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера могут пересматриваться перед началом нового учебного года и финансового года.

7.2. Размеры доплат могут быть изменены в зависимости от результатов труда работника.

7.3. Доплаты и надбавки, установленные работнику в начале учебного года, могут быть изменены или уменьшены:

- в связи с невыполнением или снятием с работника возложенных дополнительных обязанностей;
- в связи с ухудшением качества работы;
- в связи с окончанием срока действия условий выплат (статуса молодого специалиста ит.д.);
- в связи с уменьшением продолжительности работы во вредных (опасных) условиях

труда;

- в связи с изменением условий труда по итогам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), в результате которой дано заключение о снятии «вредности» либо «опасности».

7.4. Работникам, проработавшим неполный отчетный период в связи с призывом на службу в Вооруженные Силы РФ, переводом на другую работу, поступлением в учебное заведение, уходом в отпуск по беременности и родам, администрация МОУ «ВГЛ» по согласованию с представительным органом трудового коллектива вправе премии не выплачивать.

VIII. Сроки действия настоящего положения.

Настоящее положение вводится в действие с 01.09.2019 г., и может быть пересмотрено в начале календарного года или по требованию одной из сторон, его подписавших.

Приложение №1
к Положению
о компенсационных и стимулирующих выплатах,
других видах материального поощрения работников
МОУ «Волжский городской лицей»

**Перечень показателей эффективности деятельности работников для
распределения премий из стимулирующего фонда оплаты труда
МОУ «ВГЛ»**

№ п/п	Наименование категорий и должностей	Показатели эффективности деятельности	Сумма в рублях
<i>Педагогический персонал</i>			
1.	Заместители директора по: - учебно- воспитательной работе; - воспитательной работе.	- организация профильного и предпрофильного обучения;	до 5 000
		- высокий уровень качества знаний обучающихся при проведении итоговой и промежуточной аттестации;	до 5 000
		- высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	до 5 000
		- качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении лицеем (экспертно-методический совет, педагогический совет, родительский комитет, органы ученического самоуправления и т.д.);	до 5 000
		- высокий уровень организации аттестации педагогических работников лицея;	до 5 000
		- качественная работа по организации и проведению ЕГЭ и ГИА;	до 8 000
		- организация и проведение городских и	до 8 000

		республиканских семинаров, конкурсов на базе лицея;	
		- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе;	до 5 000
		- организация получения Грантов, работа по реализации проектов, руководство проектами, личный вклад в реализацию научных и научно-исследовательских работ;	до 10 000
		- привлечение дополнительных источников финансирования;	до 10 000
		- работа, направленная на применение передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения;	до 5 000
		- положительные результаты проверок вышестоящих и инспекционных надзорных органов.	до 10 000
2.	Педагогические работники:	- подготовка победителей и призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований различного уровня;	до 2000
	- учитель;	муниципальный уровень	до 8000
	педагог дополнительного образования;	региональный уровень	до 10000
	преподаватель-организатор ОБЖ;	федеральный уровень	
	- педагог-библиотекарь;	- участие в инновационной деятельности, разработка и внедрение авторских программ	до 8 000
	- педагог-организатор;	- результативность научно-исследовательской и опытно-экспериментальной работы	
	- старший вожатый;	• школьный уровень	до 1000
	- социальный педагог;	• муниципальный уровень	до 2000
	- учитель-логопед;	• региональный уровень	до 5000
	- педагог-	- выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;	до 7 000
		- дополнительная работа с одаренными детьми, с обучающимися имеющими трудности в обучении и с обучающимися с ОВЗ	на период выполнения работы за

психолог; - дефектолог; - тьютор.		1 час в неделю
	- за проведение занятий (консультаций) по подготовке обучающихся к государственной итоговой аттестации (ОГЭ и ЕГЭ)	на период выполнения работы за 1 час в неделю
	- за высокие результаты ОГЭ и ЕГЭ	до 8 000
	- педагогическим работникам за руководство пунктами проведения ЕГЭ и ОГЭ, за работу в качестве организаторов, членов государственных аттестационных комиссий, предметных комиссий, технических специалистов, за выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников	до 8 000
	- высокий уровень организации и проведения внеклассных мероприятий	до 5 000

	- внеурочная деятельность учителя по предмету;	до 5 000
	участие педагога в методической работе:	
	- выступление на педагогических советах, на ГМО по обобщению и распространению собственного опыта;	до 1 000
	- проведение открытых уроков, мастер-классов, мероприятий по актуальным проблемам образования:	
	• школьный уровень	до 1 000
	• муниципальный уровень	до 2 000
	• региональный уровень	до 3 000
	• федеральный уровень	до 5 000
	- выступление на семинарах, конференциях	
	• школьный уровень	до 1 000
	• муниципальный уровень	до 2 000
	• региональный уровень	до 3 000
	• федеральный уровень	до 5 000
	- авторские публикации педагогов	
	• муниципальный уровень	до 1 000
	• региональный уровень	до 2 000
	• федеральный уровень	до 3 000
	- участие и результативность в конкурсах профессионального мастерства	
	• муниципальный уровень	до 8 000
	• региональный уровень	до 10 000
	• федеральный уровень	до 15 000
	- работа в экспертных комиссиях	
	• школьный уровень	до 1 000
	• муниципальный уровень	до 2 000
	• региональный уровень	до 3 000
	- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению нравственного, психического и физического здоровья учащихся;	до 5 000

- классным руководителям за результативность по итогам триместров и итогам учебного года	до 5 000
- - обучение, способствующее повышению качества и результативности профессиональной деятельности: компенсация за повышение квалификации до 36 часов; до 72 часов, более 72 часов получение платного образования	до 3 000 до 5 000 до 10 000 до 15 000
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;	до 5 000
- снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень разрешения конфликтных ситуаций;	до 3 000
- образцовое содержание кабинета;	до 5 000
- высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчетов, заполнение журналов, ведение личных дел и т.д.);	до 5 000
- результативность работы первичной профилактики среди несовершеннолетних;	до 5 000

		- за техническое оформление аттестатов и заполнение базы ФИС ФРДО	до 8 000
		- выполнение дополнительных функциональных обязанностей, обязанностей, не входящих в должностные.	до 10 000
Вспомогательный персонал:			
3.	Заместитель директора по административно- хозяйственной части	- обеспечение санитарно-гигиенических норм в помещениях лица;	до 5 000 (по каждому показателю)
		- обеспечение выполнения требований пожарной и электро-тепло безопасности, охраны труда;	
		- выполнение дополнительных функциональных обязанностей, обязанностей, не входящих в должностные;	
		- высокое качество подготовки и организации ремонтных работ;	
		- положительные результаты проверок надзорных органов;	
4.	Младший обслуживающий персонал: - специалист по охране труда; - заведующая канцелярией; - инженер- программист; - вахтер;	- качественное выполнение должностных обязанностей;	до 3 000 (по каждому показателю)
		- качественная результативная работа по подготовке ОУ к новому учебному году;	
		- качественное выполнение работ сверх должностных обязанностей;	
		- высокий уровень исполнительской дисциплины;	
		- отсутствие дисциплинарных, административных взысканий, уголовно наказуемых деяний и другие.	

<ul style="list-style-type: none"> - рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания; - уборщик служебных помещений; - сторож; - дворник; - заведующая производством школьной столовой; - кладовщик; - повар; - подсобный рабочий. 	<ul style="list-style-type: none"> - положительные результаты проверок вышестоящих, инспекционных и надзорных органов. 	
--	---	--

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 4
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

Приложение № 4.

ПЕРЕЧЕНЬ

минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовки в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Волжский городской лицей»

В соответствии с Приказом Министерства образования РФ от 22 ноября 2005 г. N 285 "Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах системы образования" и ст. 412 Трудового кодекса РФ

1. Предупреждение не позднее 3-х дней родителей (под роспись) и обучающихся о начале и предполагаемой продолжительности забастовки.
2. Организация охраны имущества учреждения и работников.
3. Осуществление контроля за системами энерго-, тепло-, водоснабжения, пожаротушения, связи и оповещения.
4. Социальные услуги, предоставляемые лицам, находящимся в социально-опасном положении в пределах компетенции образовательного учреждения.
5. Сохранение средней заработной платы работникам общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей».

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от « ____ » февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____ Мазина Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 5
к коллективному договору
от « ____ » февраля
2023г.

Приложение № 5

Права и дополнительные социальные гарантии, предоставленные работникам Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» при проведении аттестации.

1. Права аттестуемых работников в соответствии приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников, организаций осуществляющих образовательную деятельность», руководствуясь статьей 49 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в РФ.

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чём письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представить в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу);
- подать заявление в аттестационную комиссию с соответствующим обоснованием в случае несогласия с представлением работодателя при аттестации на подтверждение соответствия занимаемой должности;
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трёх месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; (не могу найти)

- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях, или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности.

2. Освобождение от аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности.

В соответствии с пунктом 22 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утверждённого приказом Министерства образования и науки Российской Федерации №276 от 07 апреля 2014 года, аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет; е) отсутствующие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных пунктами «г» и «д» настоящего раздела, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных пунктом «е» настоящего раздела, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3. Оплата труда педагогических работников в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

3.1. Оплата труда педагогическим работникам в случае выполнения ими работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория.

В соответствии с совместным письмом Минобрнауки России № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических

работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276», Стороны договорились:

В случае выполнения педагогическим работником работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, оплата труда осуществляется с учетом имеющейся квалификационной категории при условии совпадения профилей деятельности (работы) (Таблица 1).

Таблица 1

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
Учитель	методист (в организациях дополнительного образования, профессиональных образовательных организациях)
учитель, преподаватель	воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования, старший вожатый
учитель, педагог-психолог, социальный педагог	Тьютор
старший воспитатель	воспитатель дошкольной образовательной организации
воспитатель дошкольной образовательной организации	старший воспитатель
педагог-психолог	учитель (независимо от преподаваемого предмета, либо в начальных классах) в образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным образовательным программам, воспитатель
музыкальный руководитель	Воспитатель
методист в организации дополнительного образования	педагог дополнительного образования, педагог-организатор
педагог дополнительного образования, педагог-организатор	методист в организации дополнительного образования
педагог дополнительного образования	педагог-организатор

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
педагог-организатор	педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки	учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности; преподаватель физкультуры (физвоспитания)
руководитель физвоспитания	учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре; учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), тренер-преподаватель ДЮСШ
учитель, преподаватель, ведущий занятия по курсу «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ), преподаватель физвоспитания	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
мастер производственного обучения	учитель технологии (труда), инструктор по труду; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду, педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
учитель технологии	мастер производственного обучения, инструктор по труду
учитель-дефектолог, учитель-логопед	учитель-логопед, учитель-дефектолог, учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) воспитатель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной деятельности), воспитатель в организациях,

Должность, по которой присвоена квалификационная категория или установлено соответствие занимаемой должности	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория (соответствие занимаемой должности), присвоенная по должности в графе № 1
	осуществляющих образовательную деятельность по адаптированным основным общеобразовательным программам
учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель музыки профессиональной образовательной организации	преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер
преподаватель детской музыкальной школы, художественный школы, школы искусств, культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель музыки профессиональной образовательной организации; концертмейстер, педагог организации дополнительного образования
тренер-преподаватель	учитель, преподаватель физической культуры (физвоспитания), инструктор по физической культуре
преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета в общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации
преподаватель профессиональной образовательной организации	мастер производственного обучения

преподаватель профессиональной образовательной организации	учитель того же предмета в общеобразовательной организации
учитель общеобразовательной организации	преподаватель того же предмета профессиональной образовательной организации
мастер производственного обучения	преподаватель профессиональной образовательной организации

преподаватель профессиональной образовательной организации	мастер производственного обучения
--	-----------------------------------

3.2 Оплата труда в соответствии с пунктом 3.1. осуществляется не более одного года.

3.3 Положения пунктов 3.1. и 3.2. применяются, если законодательством Республики Марий Эл не установлено иное.

4. Особые условия реализации процедуры аттестации педагогических работников при проведении экспертной оценки с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям к квалификационным категориям (первой или высшей).

4.1 В ходе проведения экспертизы аттестационных материалов при оценке уровня профессиональной компетентности работников с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям к квалификационным категориям (первой или высшей) экспертные группы выставляют максимальное количество баллов в соответствии с критериями оценки представленных материалов для следующих категорий педагогических работников:

- в случае завоевания первого места в республиканских, муниципальных этапах конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший учитель марийского языка», «Сердце отдаю детям» сроком на 1 год, а также лауреатов конкурсов лучших учителей (преподавателей), воспитателей образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы различного уровня (дошкольного, начального, основного, среднего (полного)) общего образования, начального и среднего профессионального образования, проводимых в рамках национального проекта «Образование» федерального уровня;
- педагогических работников – наставников, подготовивших победителей и призёров регионального и заключительного этапов всероссийской олимпиады школьников.

4.2. Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом ранее имеющейся квалификационной категории, если законодательством Республики Марий Эл или настоящим Соглашением не установлено иное в следующих случаях:

выхода на работу после длительной нетрудоспособности (4 месяца и более) сроком на 1 год;

выхода на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком сроком не более 2-х лет;

возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или сокращением численности и штата работников организации сроком на 1 год;

выхода на работу после окончания службы в рядах Вооружённых сил России сроком не более 2-х лет;

окончания срока полномочий в составе выборного профсоюзного органа на штатной основе и перехода на педагогическую должность, по которой истек срок действия ранее имеющейся квалификационной категории (независимо от срока ее установления), сроком не более 2 лет;

окончания срока действия установленной квалификационной категории, срок действия которой закончился в период защиты кандидатской и докторской степеней, сроком на 1 год;

выхода на пенсию по старости (по возрасту) в год окончания действия установленной квалификационной категории сроком до конца учебного года;

если до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет до истечения срока действия квалификационной категории в этот период наступления пенсионного возраста.

Оплата труда в вышеперечисленных случаях устанавливается руководителем организации по ходатайству ВОППО.

4.3. Педагогические работники при аттестации на ту же самую квалификационную категорию могут воспользоваться иной формой оценивания представляемых результатов педагогической деятельности при наличии государственных и ведомственных наград, полученных при работе в соответствующей сфере деятельности в период действующего Порядка аттестации.

Аттестация названных выше педагогических работников проводится на основе результатов экспертизы аттестационных материалов, проведенной на уровне образовательной организации (для государственных образовательных организаций) или муниципалитета (для муниципальных образовательных организаций) при обязательном соблюдении требований, установленных п.п. 36 и 37 Порядка проведения аттестации.

Вышеперечисленным педагогическим работникам может быть установлена квалификационная категория без проведения экспертизы их профессиональной деятельности при условии выполнения требований, изложенных в пунктах 36 и 37 Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

Иной формой аттестации, указанной в 9.4.6. Регионального Соглашения, педагогический работник может воспользоваться только один раз. Если педагогический работник проходил аттестацию по иной форме на основании ранее действовавших отраслевых соглашений, он может использовать вышеназванную форму повторно.

Работникам, которым до пенсии по старости (по возрасту) осталось менее двух лет, после истечения срока действия квалификационной категории оплату труда производить по ранее

имеющейся квалификационной категории до наступления пенсионного возраста.

4.4. На основании Приказа Министерства образования и науки РФ от 07 апреля 2014г. №276 и п.23 Порядка аттестации Аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" раздела "Квалификационные характеристики должностей работников образования" Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих*(3) и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

4.5. Лица, принятые на педагогические должности до вступления в силу приказа №761н, прошедшие процедуру аттестации на соответствие занимаемой должности могут претендовать на установление квалификационных категорий в соответствии с Порядком проведения аттестации.

При приеме на педагогические должности лиц, не имеющих педагогического образования, следует руководствоваться положениями письма Министерства образования и науки Российской Федерации № 08-1933, Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации от 3 декабря 2014 г. № 505 «О направлении Разъяснений по применению Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276».

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «__» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 6
к коллективному договору
от «__» февраля 2023г.

Приложение № 6.

НОРМЫ

**бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
Муниципального общеобразовательного учреждения
«Волжский городской лицей»**

п/п	Наименование должности	Наименование спецодежды, спец обуви и СИЗ	Количество
	Уборщик служебных помещений	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 1 шт 6 пар 12 пар
	Дворник; уборщик территорий	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Фартук из полимерных материалов с нагрудником Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 2 шт. 1 пара 6 пар
	Гардеробщик	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений или Халат для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт. 1 шт.
	Заместитель директора по АХЧ	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.

		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар
Кухонный рабочий		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат и брюки для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>При работе в овощехранилищах дополнительно:</p> <p>Жилет утепленный</p> <p>Валенки с резиновым низом</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 комплект</p> <p>до износа</p> <p>пар</p> <p>2 шт.</p> <p>1 шт</p> <p>по поясам</p>
Сторож (вахтер)		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p> <p>12 пар</p>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара</p>
Повар		<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником.</p> <p>Нарукавники из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт.</p> <p>до износа</p>

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 7
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

Приложение № 7.

НОРМЫ

**бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств,
условия их выдачи**

Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
Средства гидрофобного действия (отталкивающие влагу, сушащие кожу)	Работы с вредными растворами, водой, дезинфицирующими средствами; работы, выполняемые в резиновых перчатках (без натуральной подкладки)	100 мл
Мыло или жидкие моющие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Твёрдое туалетное мыло или жидкие моющие средства	Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты	300 г (мыло туалетное) или 500 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
Очищающие кремы, гели и пасты	Масла, смазки, лаки, краски, клеи, смолы, нефтепродукты	200 мл

Примечание.

1. Мыло не выдается, если в учреждении оборудованы и действуют установки с горячей и холодной водой, снабженные мылом.
2. При умывальниках должны быть сменяемые полотенца или воздушные осушители рук.
3. Если не организована централизованная стирка спецодежды, рабочим должно

выдаваться мыло (400 г на месяц) или другое моющее средство.

4. Перечень профессий или список работников для получения мыла или его заменителей, а также порядок выдачи определяются коллективным договором или локальным нормативным актом, согласованным с выборным органом первичной профсоюзной организации. Нормы выдачи указываются в трудовом договоре работника.

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 8
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

Приложение № 8.

СОГЛАШЕНИЕ

по проведению мероприятий по охране труда на _____ год
(общее положение)

№ п/п	Содержание мероприятий(работ)	Стоимость в руб.	Сроки выполнения	Ответств-ые за выполнение мероприятий	Кол-во раб-ов, которым улучшаются условия труда
I. Организационные мероприятия					
	Аттестация рабочего места педагога дополнительного образования				
	Оформление уголка «Охрана труда»				
	Проведение общего технического осмотра зданий и сооружений на соответствие безопасной эксплуатации				
	Подготовка материалов к смотру – конкурсу на лучшего уполномоченного по охране труда				
II. Технические мероприятия					
	Выполнение работ по монтажу и вводу в эксплуатацию				
	Установка осветительной арматуры дневного света в ...				
	Остекление оконных проёмов и утепление оконных и дверных проёмов				

	Замена линолеума в				
	Ремонт пешеходных дорожек на территории				
	Ремонт				
	Проведение испытаний устройства заземления (зануления) и изоляции проводов электроустановок				
III. Лечебно – профилактические и санитарно – бытовые мероприятия					
	Медицинский осмотр				
	Организация профессиональной гигиенической подготовки и аттестации				
	Обеспечение условий образовательно – воспитательного процесса согласно норм СанПиН				
	Организация и оснащение подсобных помещений для обслуживающего персонала				
	Организация дезинфекции, дезинсекции и дератизации подсобных помещений				
	Приобретение электрооборудования				
IV. Мероприятия по обеспечению спецодеждой и средствами индивидуальной защиты					
	Приобретение специальной одежды в соответствии с отраслевыми нормами				
	Обеспечение работников мылом, смывающими и обеззараживающими средствами в соответствии с установленными нормами				
	Обеспечение медикаментами (аптечка) и дезсредствами				
	Обеспечение помещения электрощитовой индивидуальными средствами защиты				
V. Мероприятия по пожарной безопасности					
	Разработка и утверждение инструкций о мерах пожарной безопасности				
	Техническое обслуживание пожарной сигнализации				
	Замена рукавов внутренних пожарных кранов				

Оборудование световыми указателями основных и				
запасных эвакуационных выходов				
Установка специальных противопожарных (сертифицированных) дверей (2)				
Приобретение огнетушителей и других средств пожаротушения				

Соглашение составляется на каждое полугодие, а также акт о проведенной работе.

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «__» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 9
к коллективному договору
от «__» февраля 2023г.

Приложение № 9.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников

**Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей»,
которым в связи с вредными
условиями труда предоставляется 12% компенсационная оплата**

Профессия (должность):
Повар, работающий у плиты
Заведующая производством школьной столовой
Заведующий складом
Подсобный рабочий
Уборщик служебных помещений

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «__» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 10
к коллективному договору
от «__» февраля 2023г.

**Приложение № 10.
Форма расчетной карточки**

Удержания			
Аванс			
Подходный налог			
Профсоюзный взнос		1 %	
Перечисление в банк		100 %	
Итого по всем должностям*, Ставка: 0.000			
Сумма к получению			
[
Взносы в ПФР: Страховые [] Накопительные 0.00]			
Код	Сумма	Льгота	НДФЛ с начала года
2000			
2300			
114			
115			
116			

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «__» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 11
к коллективному договору
от «__» февраля 2023г.

Приложение № 11.

ПОЛОЖЕНИЕ

о форме и порядке заключения трудовых договоров в Муниципальном общеобразовательном учреждении «Волжский городской лицей»

Настоящее положение разработано в соответствии с действующим законодательством о труде и коллективным договором, заключенным между «Работодателем» и трудовым коллективом Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» (далее – МОУ «ВГЛ»).

Заключение трудового договора с работниками используется в целях:

- обеспечения эффективной работы учреждения;
- максимального повышения заинтересованности работников в высоких конечных результатах индивидуальной и коллективной работы;
- повышения взаимной ответственности сторон трудовых отношений;
- индивидуализации условий труда, повышения социальной защищенности работников.

1. Общие положения

- 1.1. Трудовой договор позволяет сторонам индивидуализировать условия труда и определять срок действия трудовых отношений.
- 1.2. Трудовой договор регулирует трудовые отношения работников с учреждением.
- 1.3. Трудовой договор заключается как с основными работниками, так и с лицами работающими по совместительству.
- 1.4. Трудовой договор является основным актом, регулирующим трудовые отношения сторон. Трудовой договор соответствует действующему законодательству о труде и

коллективному договору.

1.5. В случаях, не предусмотренных в трудовом договоре, стороны руководствуются действующим законодательством о труде и коллективным договором.

2. Срок действия трудового договора

2.1. Конкретный срок договора определяется соглашением сторон.

3. Порядок заключения трудового договора.

3.1. Трудовой договор заключается со всеми категориями работников.

3.2. Трудовой договор подписывается директором МОУ «ВГЛ» работником.

3.3. На основании заключенного трудового договора издается приказ о приеме на работу и вносится соответствующая запись в трудовую книжку.

3.4. В случае внесения в законодательство о труде изменений, в трудовой договор будут внесены изменения, в порядке, установленном законодательством, с учетом вновь принятых или измененных норм трудового права.

3.5. Контроль за соблюдение порядка заключения трудового договора и защиты законных интересов работников возлагается на профсоюзный комитет.

3.6. Договор вступает в силу с момента его подписания (или срока, указанного в договоре).

4. Содержание договора.

4.1. На основании действующего законодательства соглашение сторон определяется следующими условиями трудового договора:

- место работы;
- срок работы;
- конкретные обязанности работника по выполнению трудовых функций;
- обязанности учреждения по созданию условий для эффективного использования работником трудовых обязанностей по договору;
- право сторон;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени;
- продолжительность ежегодного основного и дополнительных отпусков.

4.2. Условия договора, ухудшающие положение работника по сравнению с

действующим законодательством, является недействительным.

4.3. В трудовом договоре местом работы определяется учреждение как сторона договора. По соглашению сторон в трудовом договоре место работы может конкретизироваться.

4.4. Предметом договора определяется выполнение конкретной трудовой функции.

4.5. Обязанности работника устанавливаются по соглашению сторон на основе квалификационных характеристик, должностной инструкции, правил внутреннего трудового распорядка и иных нормативных документов.

4.6. При определении (выполнении) обязанностей работника устанавливаются следующие гарантии:

- не допускается требование к работнику на выполнение работы, не обусловленной заключением трудового договора, а также связанную с угрозой его жизни и здоровью или противопоказанной ему по состоянию здоровья;
- не допускается требование от женщины, несовершеннолетнего, инвалида или иного работника выполнения работы, которая запрещена законодательством или разрешена только с их согласия (согласие работника должно быть выражено в письменной форме).

4.7. В трудовом договоре определяются условия и размеры оплаты труда в соответствии с действующим в учреждении порядком, закрепленным ЕТС и коллективным договором. Размер заработка работника устанавливается в трудовом договоре по соглашению сторон и должен зависеть от результатов хозяйственной деятельности учреждения, личного трудового вклада работника, его квалификационного уровня и деловых качеств.

4.8. Размер заработной платы руководителя, специалиста не может быть ниже минимального размера оплаты труда и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка МОУ «ВГЛ».

4.10. Продолжительность ежегодного основного отпуска для работающих по договору не может быть менее 28 календарных дней и более 56 календарных дней.

4.10.1. Отдельным категориям работников предоставляются дополнительные отпуска:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст.117 ТК РФ);
- с ненормируемым рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

4.10.2. Работающим по договору может предоставляться, по согласованию с работодателем, отпуск без сохранения заработной платы:

- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников (родители, дети, братья, сестры, муж, жена) – 5 дней;

работающим инвалидам – 2 дня;

не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 5 дней и членам профкома – 3 дня (оплата доп. отпуска производится из внебюджетных средств);

для прохождения медицинского осмотра (если медосмотр был пройден в дни отпуска) – 2 дня.

работникам, не получавшим пособия по временной нетрудоспособности в течение месяцев, предшествующих отпуску.

4.10.3. В соответствии со статьями 128, 263 ТК РФ работнику может предоставляться дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;
- имеющему ребенка - инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней в году;
- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году; - работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 дней;
- родителям и женам военнослужащих, погибших или умерших в следствии 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;
 - работникам в случае рождения ребенка родственников – до 5 календарных дней;
 - работникам в случае регистрации брака родственников – до 5 календарных дней;
- работникам в случае смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

4.10.4. Работающим по договору могут предоставляться вне графика учебные отпуска, отпуска для санаторно-курортного лечения в счет очередных отпусков.

5. Изменение, прекращение и продление договора.

5.1. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Изменение условий договора, его продление или расторжение в одностороннем порядке не допускается.

5.2. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон (статья 78 ТК РФ)
- истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;

- расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71, 81 ТК РФ);
 - перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
 - отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
 - отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
 - отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
 - отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ)
 - обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

5.3. Договор расторгается с соблюдением процедуры, установленной для прекращения трудового договора (с работником производится полный расчет, издается приказ об увольнении, производится соответствующая запись в трудовую книжку и т.п.)

6. Рассмотрение споров.

6.1. Споры сторон по применению условий трудового договора рассматриваются в порядке, установленном для разрешения трудовых споров (с учетом особенностей рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников).

7. Прочие положения.

7.1. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых хранится у директора, другой у работника.

7.2. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляется директором, заведующей канцелярией, профсоюзом.

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «__» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 12
к коллективному договору
от «__» февраля 2023г.

Приложение № 12.

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей», которым в связи с вредными условиями труда предоставляется дополнительный отпуск

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, указанным в части первой настоящей статьи, составляет 7 календарных дней.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективных договоров, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, установленную частью второй настоящей статьи, может быть заменена отдельно устанавливаемой денежной компенсацией в порядке, в размерах и на условиях, которые установлены отраслевым (межотраслевым) соглашением и коллективными договорами.

СОГЛАСОВАНО:

с выборным органом первичной профсоюзной организации общеобразовательного учреждения
Протокол № ____ от «___» февраля 2023 г.
Председатель первичной профсоюзной организации _____Мазинова Г.И

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МОУ
«Волжский городской лицей»
_____ Захарова С.М.
Приложение № 13
к коллективному договору
от «___» февраля 2023г.

Приложение № 13.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей»

I. Общие положения

1. Положение о системе оплаты труда работников Муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» (далее – Положение), регулирует правоотношения по оплате труда работников МОУ «ВГЛ», подведомственного Муниципальному учреждению «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - учреждения).
2. Положение определяет:
 - порядок и условия оплаты труда работников учреждений;
 - минимальные размеры ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 - наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным в установленном порядке;
 - выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденных в установленном порядке, за счет всех источников финансирования и критерии их установления;
 - вопросы оплаты труда педагогических работников;
 - порядок и условия почасовой оплаты труда;
 - условия оплаты труда руководителей учреждения, заместителей руководителя;

- другие вопросы оплаты труда.

3. Система оплаты труда в МОУ «ВГЛ» устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Марий Эл, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

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

4. Заработная плата работников МОУ «ВГЛ» (без учета премий и иных стимулирующих выплат), перешедших на новую систему оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на момент введения настоящего Положения при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6. Введение в МОУ «ВГЛ» новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

II. Порядок и условия оплаты труда работников учреждения (за исключением руководителя учреждения, заместителей руководителя)

7. Оплата труда работников МОУ «ВГЛ» устанавливается на основе ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, применяются должностные оклады, устанавливаемые за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

- При оплате труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации предусмотрена не продолжительность рабочего времени, а нормы часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, применяются ставки заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по

должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18, 24 часа в неделю или 720 часов в год, либо норму часов педагогической работы, составляющую 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю.

8. Система оплаты труда работников МОУ «ВГЛ» устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда в соответствии с рекомендуемыми минимальными размерами ставок заработной платы (должностных окладов) по ПКГ;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера;
- настоящего Положения;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

9. Фонд оплаты труда работников МОУ «ВГЛ» формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств республиканского бюджета Республики Марий Эл.

Фонд оплаты труда МОУ «ВГЛ», бюджетного учреждения, формируется учреждением самостоятельно за счет средств, выделяемых учредителем на финансовое обеспечение выполнения государственного задания и иных не запрещенных законом источников.

Фонд оплаты труда работников МОУ «ВГЛ» состоит из базовой и стимулирующей частей.

Базовая часть фонда оплаты труда включает ставки заработной платы, оклады (должностные оклады) работников и компенсационные выплаты, стимулирующая часть - выплаты стимулирующего характера.

10. Размер заработной платы работников МОУ «ВГЛ» состоит из:

- ставки заработной платы, оклада (должностного оклада);
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

11. Размер ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) работника определяется путем произведения базовых ставок (базовых окладов), установленных на основе отнесения должностей к ПКГ, на повышающие коэффициенты.

Базовая ставка (базовый оклад) по профессиональной квалификационной группе работников - фиксированный размер оплаты труда работника учреждения, осуществляющего

профессиональную деятельность по должностям специалистов и служащих, профессиям рабочих, входящих в соответствующую профессиональную квалификационную группу работников, без учета компенсационных и стимулирующих выплат, предусмотренных настоящим Положением.

В ставку заработной платы, оклад (должностной оклад) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленный по состоянию на 01 сентября 2013 г.

12. Базовые ставки (базовые оклады) педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала МОУ «ВГЛ» устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам должностей работников образования, утвержденным постановлением администрации городского округа «Город Волжск» № 1414 от 11.11.2022 г, «О внесении изменений в постановление администрации городского округа «Город Волжск» № 71 от 26.01.2018 г. «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа «Город Волжск».

12.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	Вожатый Помощник воспитателя Секретарь учебной части	4507

12.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Дежурный по режиму Младший воспитатель	4643
2	Диспетчер образовательного учреждения Старший дежурный по режиму	4779

12.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
1	Инструктор по труду Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Старший вожатый	6860
2	Инструктор-методист Концертмейстер Педагог дополнительного образования Педагог- организатор Социальный педагог Тренер-преподаватель	7562
3	Воспитатель Методист Педагог-психолог	7915
4	Педагог-библиотекарь Преподаватель* Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания	8265

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовая ставка (базовый оклад), рублей
	Тьютор** Учитель Учитель-дефектолог Учитель-логопед (логопед)	8265

- Кроме должностей преподавателей, отнесенных к профессорско-преподавательскому составу.

- За исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования.

13. К базовым ставкам (базовым окладам) работников предусматриваются повышающие коэффициенты, формирующие ставку заработной платы, оклад (должностной оклад):

13.1. По должностям работников, относящихся к ПКГ должностей педагогических работников, применяются повышающие коэффициенты в зависимости от:

13.1.1. наличия среднего или высшего профессионального образования с учетом квалификаций (степеней) и ученой степени:

- среднее профессиональное образование - 1,0;
- высшее профессиональное образование - 1,15;
- кандидат наук - 1,2;
- доктор наук - 1,25.

Уровень образования педагогических работников определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем уровне образования.

Требования к уровню образования педагогических работников определяются Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н;

13.1.2. наличия квалификационной категории:

- вторая квалификационная категория - 1,2 (до окончания срока ее действия);
- первая квалификационная категория - 1,3;
- высшая квалификационная категория - 1,4.

14. Базовые оклады рабочих устанавливаются в соответствии с тарифными разрядами, предусмотренными единым тарифно-квалификационным справочником работ и

профессий рабочих:

Гарифный разряд в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	Базовый оклад, рублей
1 разряд	3825
2 разряд	4097
3 разряд	4232
4 разряд	4507
5 разряд	4779
6 разряд	5052
7 разряд	5733

15. Базовые оклады работников, занимающих должности, относящиеся к общеотраслевым должностям служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

15.1. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Делопроизводитель Кассир Секретарь Секретарь-машинистка	4232
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	4507

15.2. Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
-------------------------	--	-----------------------

1	Администратор Инспектор по кадрам Лаборант Техник Художник	4917
2	Заведующий канцелярией Заведующий складом Заведующий хозяйством Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший» Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	5188
3	Заведующий производством (шеф-повар) Заведующий столовой Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	5460
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	5733
5	Начальник (заведующий) мастерской	6280

15.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
1	Бухгалтер Документовед Инженер (специалист) по охране труда, Инженер-программист (программист) Инженер-электроник (электроник) Специалист по кадрам	6006

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад, рублей
	Экономист Юрисконсульт	
2	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	6280
3	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	6551
4	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	6826
5	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских Заместитель главного бухгалтера»;	7098

16. С учетом специфики работы в учреждениях предусматриваются повышающие коэффициенты к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам), установленным в соответствии с пунктами 12 - 15 настоящего Положения:

16.1. За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья:

- педагогическим работникам и руководителям структурных подразделений - 1,2;
- другим работникам, непосредственно занятым в специальных (коррекционных) классах(группах) - 1,15.

16.2. Педагогическим работникам, реализующим образовательные программы основного общего и среднего общего образования, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы, программы подготовки специалистов среднего звена углубленной подготовки - 1,15.

16.3. Педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому обучающихся, которые по медицинским и психолого-педагогическим показаниям не могут обучаться в

образовательных учреждениях на общих основаниях, за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся в период длительного нахождения на лечении в стационарном лечебном учреждении, а также учителям-дефектологам, учителям-логопедам (логопедам), тифлопедагогам, сурдопедагогам, олигофренопедагогам - 1,2;

16.4. Специалистам образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи - 1,2.

16.5. Учителям и преподавателям национального языка и литературы общеобразовательных учреждений (классов, групп и учебно-консультационных пунктов) с русским языком обучения; преподавателям, воспитателям, старшим воспитателям, старшим вожатым, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных учреждениях с углубленным изучением иностранного языка - 1,15.

17. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов) по двум и более основаниям, предусмотренным в пункте 16 настоящего Положения, размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Повышение ставок заработной платы, окладов (должностных окладов), предусмотренное в пункте 16 настоящего Положения с учетом абзаца третьего пункта 11 настоящего Положения, образует новую ставку заработной платы, оклад (должностной оклад), которые применяется при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки, а также при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты

18. К компенсационным выплатам относятся:

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

19. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к ставкам заработной платы, окладам (должностным окладам) в процентах или в абсолютных размерах.

20. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда,

устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставками заработной платы, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам организаций в соответствии с проведенной аттестацией рабочих мест и по итогам специальной оценки условий труда предусматриваются доплаты в размере до 12 % ставки (оклада) за вредные и (или) опасные условия труда, но не менее 4%. Повышенная оплата работнику осуществляется за время фактической занятости в неблагоприятных условиях труда.

При проведении специальной оценки труда работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117, 147 ТК РФ.

21. Выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

21.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 50 процентов часовой ставки (оклада).

21.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере: работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, - если работа производилась сверх месячной нормы. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

21.3. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым

учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

21.4. Работникам МОУ «ВГЛ», привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях, по проведению туристских походов, экспедиций, экскурсий за систематическую переработку сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата в размере 15 процентов ставки заработной платы, оклада (должностного оклада).

21.5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной деятельностью, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной деятельности, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

21.6. Доплаты за осуществление неаудиторной деятельности работников по следующим направлениям: осуществление функций классного руководителя; проверка письменных работ обучающихся, определенных образовательными программами учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик, иных видов учебной деятельности в соответствии с утвержденным учебным планом образовательной организации; осуществление работ в качестве руководителей и организаторов пунктов проведения экзаменов, членов государственных экзаменационных комиссий, предметных комиссий, конфликтной комиссии, технических специалистов и ассистентов для лиц с ограниченными возможностями здоровья при проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования; выполнение функций председателей и членов предметных жюри всероссийской олимпиады школьников; проведение консультаций (дополнительных занятий) с обучающимися сверх часов утвержденного учебного плана образовательной организации; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при образовательных организациях; руководство предметной, цикловой и методической комиссией, методическими

объединениями.

Размер доплат за осуществление неаудиторной деятельности работников определяется учреждением самостоятельно, закрепляется в коллективном договоре, в настоящем Положении и не может превышать 40% от общего ФОТ учреждения.

22. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами соглашениями.

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

Стимулирующие выплаты

24. К стимулирующим выплатам относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

25. Надбавка за интенсивность и высокие результаты работы устанавливается за работу, направленную на применение в практике передовых методов организации деятельности учреждения, повышение авторитета и имиджа учреждения.

Размер надбавки устанавливается как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к ставке заработной платы, окладу (должностному окладу).

26. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоены почетные звания, знаки отличия в сфере образования и науки, в следующих размерах:

26.1. за наличие почетного звания:

- «Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2 000 рублей;
- «Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1 500 рублей;
- «Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1 000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

Надбавки за наличие почетного звания могут устанавливаться работникам учреждений, имеющим другие почетные звания Российской Федерации и Республики Марий Эл, при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или деятельности работника.

26.2. За наличие знаков отличия в сфере образования и науки:

- нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
«Отличник народного просвещения», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник начального профессионального образования», «Отличник среднего профессионального образования» - до 500 рублей.

Работникам МОУ «ВГЛ», имеющим другие знаки отличия, может устанавливаться соответствующая надбавка при условии соответствия знака отличия профилю учреждения или деятельности работника.

27. Надбавка за стаж работы устанавливается:

27.1. Педагогическим работникам - за стаж педагогической работы; учебно-вспомогательному и прочему персоналу - за стаж работы с детьми либо стаж работы в образовательном учреждении:

- от 1 года до 10 лет - до 10 процентов;
- от 10 до 20 лет - до 20 процентов;
- свыше 20 лет - до 30 процентов.

Стаж педагогической работы определяется в соответствии с Порядком согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

27.2. Педагогическим работникам, впервые окончившим высшее или среднее специальное учебное заведение и заключившим (в течение трех лет после окончания высшего или среднего специального учебного заведения) трудовой договор с учреждением по педагогической специальности (должности), устанавливаются надбавки в размере до 50 процентов от ставки заработной платы, оклада (должностного оклада) на срок первых трех лет работы с момента окончания высшего или среднего специального учебного заведения.

27.3. Надбавки, указанные в подпунктах 26.1 и 26.2 пункта 26 и подпункте 27.1 пункта 27, выплачиваются пропорционально нагрузке и отработанному времени, но не более чем за ставку заработной платы, оклада (должностного оклада).

28. Премии по итогам работы

Премирование работников учреждения производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным договором или иным локальным нормативным актом учреждения.

Распределение премий по итогам работы из стимулирующей части фонда оплаты труда

производится руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения в соответствии с локальным нормативным актом учреждения, в котором определены показатели и критерии установления данных выплат.

29. Стимулирующие выплаты выплачиваются за фактически отработанное время.

III. Вопросы оплаты труда педагогических работников

30. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г.

№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), которая может выполняться в том же учреждении руководителем учреждения, определяется Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО), а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя), - самим учреждением. Преподавательская работа в том же учреждении для указанных работников совместительством не считается.

Педагогическая (преподавательская) работа руководителя учреждения по совместительству в другом образовательном учреждении, а также иная его работа по совместительству может иметь место только с разрешения МУОО.

Верхнего предела объема педагогической (преподавательской) работы, который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам в том же учреждении, не установлено, за исключением работников учреждений начального профессионального и среднего профессионального образования.

31. Тарификационный список учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность, формируется исходя из количества часов по государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в учреждении и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

В случае, если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предмет, то тарификационный список составляется отдельно по полугодиям.

Месячная заработная плата учителей определяется путем умножения размеров ставок их

заработной платы на фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

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

32. Исчисление заработной платы учителей за работу по обучению детей, находящихся на длительном лечении в больницах, в зависимости от объема их учебной нагрузки производится два раза в год - на начало первого и второго учебных полугодий.

Тарификация учителей, осуществляющих обучение учащихся, находящихся на длительном лечении в больницах, если постоянная сменяемость обучающихся влияет на учебную нагрузку учителей, производится следующим образом: в учебную нагрузку учителя включаются при тарификации на начало каждого полугодия 80 процентов часов, отведенных учебным планом на групповые и индивидуальные занятия. Месячная заработная плата за часы преподавательской работы определяется путем умножения ставки заработной платы на объем нагрузки, взятой в размере 80 процентов от фактической нагрузки на начало каждого полугодия, и деленной на установленную норму часов в неделю.

Установленную таким образом месячную заработную плату учителю следует выплачивать до начала следующего полугодия независимо от фактической нагрузки в разные месяцы текущего учебного полугодия, а по окончании каждого учебного полугодия часы преподавательской работы, выполненные сверх объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, оплачиваются дополнительно по часовым ставкам.

При невыполнении по не зависящим от учителя причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации, уменьшение заработной платы не производится.

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

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

IV. Порядок и условия почасовой оплаты труда

34. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- за часы педагогической работы, выполненные учителями при работе с детьми, находящимися на длительном лечении в больнице, сверх объема, установленного им при тарификации;
- за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;
- за часы преподавательской работы в объеме 300 часов в год в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, выполняемой по совместительству на основе тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленных по занимаемой должности.

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

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

35. Руководитель МОУ «ВГЛ» в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников данного учреждения, могут привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда.

Ставки почасовой оплаты определяются путем умножения минимальной базовой ставки (оклада) по ПКГ должностей профессорско-преподавательского состава и руководителей структурных подразделений и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда для следующих категорий высококвалифицированных специалистов (в том числе работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов):

- профессор, доктор наук - 0,06;
- доцент, кандидат наук - 0,04;
- лица, не имеющие ученой степени, - 0,03.

В ставки почасовой оплаты включена оплата за отпуск.

Ставки почасовой оплаты труда лиц, имеющих почетное звание «Народный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для профессоров, докторов наук; лиц, имеющих почетное звание «Заслуженный», устанавливаются в размерах, предусмотренных для доцентов, кандидатов наук.

V. Условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя

36. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

37. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый ежегодно трудовым договором, устанавливается в зависимости от группы по оплате труда руководителей, определяемой в порядке согласно приложению № 2 к настоящему Положению, и составляет до 3 размеров средней заработной платы работников учреждения:

Группа по оплате труда руководителей	Количество размеров средней заработной платы
I	до 3,0
II	до 2,4
III	до 2,1
IV	до 1,8

38. Должностные оклады заместителей руководителя учреждения устанавливаются работодателем на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя этого учреждения.

39. Исчисление средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения осуществляется путем деления годового фонда оплаты труда работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением фонда оплаты труда руководителя, заместителей руководителя) на 12 месяцев и на среднесписочную численность работников списочного состава учреждения без внешних совместителей (за исключением руководителя, заместителей руководителя) за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя.

40. МУОО может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера с учетом результатов его деятельности в соответствии с показателями эффективности работы учреждения, установленными МУОО премии за выполнение особо важных и сложных заданий и выплачивать материальную помощь в пределах лимитов бюджетных обязательств учреждения на соответствующий финансовый год.

41. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей учреждений и средней заработной платы работников учреждений устанавливается МУОО в кратности от 1 до 8.

VI. Другие вопросы оплаты труда

42. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем и согласовывается МУОО.

43. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения муниципального задания на оказание услуг (выполнение работ), установленного МУОО.

44. На основе данного Положения учреждение разрабатывает локальные нормативные акты по оплате труда в порядке, установленном трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Волжский городской лицей»

Порядок определения стажа педагогической работы

1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

2. Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и так далее). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, должности и времени работы в этой должности, дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы

показаниями свидетелей, которые знали работника по совместной работе и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей, знавших работника по совместной работе в одной системе.

В стаж педагогической работы засчитывается работа в педагогических должностях, определенных приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н «Об утверждении единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

3. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

3.1. Время нахождения на военной службе по контракту из расчета один день военной службы за один день работы, а время нахождения на военной службе по призыву - один день военной службы за два дня работы.

4. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие периоды времени при условии, если этим периодам, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность:

4.1. Время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации на должностях офицерского, сержантского, старшинского состава, прапорщиков и мичманов (в том числе в войсках МВД, в войсках и органах безопасности), кроме периодов, предусмотренных в подпункте 3.1;

4.2. Время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; на инструкторских и методических должностях в педагогических обществах и правлениях детского фонда; в должности директора (заведующего) дома учителя (работника народного образования, профтехобразования); комиссиях по делам несовершеннолетних и защите их прав или в отделах социально-правовой охраны несовершеннолетних, в подразделениях по предупреждению правонарушений (инспекциях по делам несовершеннолетних, детских комнатах милиции) органов внутренних дел;

4.3. Время обучения (по очной форме) в аспирантуре, учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию.

5. В стаж педагогической работы отдельных категорий педагогических работников

помимо периодов, предусмотренных пунктами 3 и 4 настоящего Приложения, засчитывается время работы в организациях и время службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации по специальности (профессии), соответствующей профилю работы в образовательном учреждении или профилю преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка):

- преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки);
- учителям и преподавателям физического воспитания, руководителям физического воспитания, инструкторам по физкультуре, инструкторам-методистам (старшим инструкторам-методистам), тренерам-преподавателям (старшим тренерам-преподавателям);
- учителям, преподавателям трудового (профессионального) обучения, технологии, черчения, изобразительного искусства, информатики, специальных дисциплин, в том числе специальных дисциплин общеобразовательных учреждений (классов) с углубленным изучением отдельных предметов;
- мастерам производственного обучения;
- педагогам дополнительного образования;
- педагогическим работникам экспериментальных образовательных учреждений;
- педагогам-психологам;
- методистам;
- педагогическим работникам учреждений среднего профессионального образования (отделений): культуры и искусства, музыкально-педагогических, художественно-графических, музыкальных;
- преподавателям учреждений дополнительного образования детей (культуры и искусства, в том числе музыкальных и художественных), преподавателям специальных дисциплин музыкальных и художественных общеобразовательных учреждений, преподавателям музыкальных дисциплин педагогических училищ (педагогических колледжей), учителям музыки, музыкальным руководителям, концертмейстерам.

6. Воспитателям (старшим воспитателям) дошкольных образовательных учреждений, домов ребенка в педагогический стаж включается время работы в должности медицинской сестры ясельной группы дошкольных образовательных учреждений, постовой медсестры домов ребенка, а воспитателям ясельных групп - время работы на медицинских должностях.

7. Право решать конкретные вопросы о соответствии работы в учреждениях, организациях и службы в Вооруженных силах СССР и Российской Федерации профилю

работы, преподаваемого предмета (курса, дисциплины, кружка) предоставляется руководителю образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников учреждения.

8. Время работы в должностях помощника воспитателя и младшего воспитателя засчитывается в стаж педагогической работы при условии, если в период работы на этих должностях работник имел педагогическое образование или обучался в учреждении высшего или среднего профессионального (педагогического) образования.

9. Работникам учреждений и организаций время педагогической работы в образовательных учреждениях, выполняемой помимо основной работы на условиях почасовой оплаты, включается в педагогический стаж, если ее объем (в одном или нескольких образовательных учреждениях) составляет не менее 180 часов в учебном году.

При этом в педагогический стаж засчитываются только те месяцы, в течение которых выполнялась педагогическая работа.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о системе оплаты труда
работников Муниципального
общеобразовательного учреждения
«Волжский городской лицей»

ОБЪЕМНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

деятельности Муниципального общеобразовательного учреждения

«Волжский городской лицей»

и порядок отнесения его к группе по оплате труда руководителя

**I. Объемные показатели деятельности муниципального
общеобразовательного учреждения**

1. К объемным показателям деятельности муниципального общеобразовательного учреждения «Волжский городской лицей» (далее - учреждения) относятся показатели, характеризующие масштаб руководства образовательным учреждением: количество обучающихся (воспитанников), численность работников учреждения, сменность работы образовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, влияющие на объем работы по управлению учреждением.

2. Объем деятельности учреждения при определении группы по оплате труда руководителя оценивается в баллах по следующим показателям:

	Наименование показателя	Условия расчета баллов	Количество баллов
1	2	3	4
Общее образование			
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
2.	Наличие сетевых форм организации образовательных программ	за каждый оформленный договор	10
3.	Количество дошкольных групп в образовательном учреждении	за каждую группу	10

4.	Наличие подготовительного отделения, "школы будущего первоклассника"	за каждую группу	5
5.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательном учреждении с круглосуточным пребыванием или проживающих в общежитии (интернате), за исключением детей-сирот и детей, оставшихся без родителей	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,2
6.	Количество обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательном учреждении	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
7.	Количество обучающихся по индивидуальным учебным планам	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
8.	Наличие групп продленного дня в образовательном учреждении		10
9.	Количество обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья, охваченных квалифицированной коррекционной помощью	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
10.	Количество педагогических работников в образовательном учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего первую квалификационную категорию дополнительно за каждого работника, имеющего высшую квалификационную категорию или ученую	1 0,1 0,2

		степень	
11.	Количество студентов-практикантов	за каждого студента	0,3
12.	Количество молодых специалистов со стажем работы до 3 лет после окончания учреждения профессионального образования	за каждого специалиста	0,5
13.	Наличие в образовательном учреждении нескольких зданий, используемых для организации образовательного процесса	за каждое здание	5
14.	Наличие собственного оборудованного медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра		10
15.	Наличие интерната (общежития)		15
16.	Наличие на балансе образовательного учреждения автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин и другой самоходной техники	за каждую единицу	3
17.	Наличие учебно-опытного участка, учебного хозяйства, подсобного хозяйства, теплиц, учебно-производственных мастерских	за каждую единицу	15
18.	Наличие стационарных загородных объектов (лагерей, баз отдыха и других), находящихся на балансе образовательного учреждения	за каждую единицу	20
19.	Наличие лагерей дневного пребывания, трудовых, оздоровительных лагерей, организуемых образовательным учреждением	за каждую единицу	10
20.	Развитие внебюджетной деятельности, привлечение добровольных пожертвований	менее 2 млн. рублей свыше 2 млн. рублей	15 30
21.	Организация подвоза обучающихся	за каждого обучающегося	0,1

		(воспитанника)	
22.	Наличие статуса инновационной площадки (экспериментальная площадка, стажировочная площадка, ресурсный центр и т.д.)	статус федерального уровня статус республиканского уровня	20 10
23.	Использование дистанционных образовательных технологий при реализации основных/дополнительных образовательных программ	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1
24.	Наличие библиотеки с доступом к информационно-коммуникационной сети "Интернет"		5
25.	Наличие органов государственно-общественного управления образовательным учреждением		5
26.	Участие в мероприятиях независимой системы оценки качества деятельности образовательного учреждения	за каждое мероприятие	3
27.	Количество групповых коррекционных занятий в специальном (коррекционном) образовательном учреждении	за каждое занятие	5
28.	Количество индивидуальных коррекционных занятий в специальном (коррекционном) образовательном учреждении	за каждое занятие	0,1
29.	Доля детей от общего количества обучающихся в специальном (коррекционном) образовательном учреждении, проходящих трудовую практику	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,1

30.	Апробация (реализация) проектов по заданию Муниципального учреждения «Отдел образования» администрации городского округа «город Волжск»	за каждый проект	15
Всего баллов			

3. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей по сумме баллов			
I	II	III	IV
свыше 400	до 400	до 300	до 200

II. Порядок отнесения учреждения к группам по оплате труда руководителя

4. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год Муниципальным учреждением «Отдел образования» администрации городского округа «Город Волжск» (далее - МУОО) на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений устанавливается, исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

5. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено МУОО за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

6. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается МУОО.

7. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся учреждения определяется:

по общеобразовательному учреждению - по списочному составу на начало учебного года;

8. За руководителем учреждения, находящимся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителя, установленная до начала ремонта, но не более чем на один год.

9. МУОО:

может относить учреждение образования, добившиеся высоких и стабильных результатов работы, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной настоящим показателям.